



MESTRADO EM REABILITAÇÃO NA ESPECIALIDADE DE DEFICIÊNCIA VISUAL

A AVALIAÇÃO DAS BARREIRAS NA ACTIVIDADE PROFISSIONAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL EM PORTUGAL: VALIDAÇÃO E ADAPTAÇÃO DO WES (*WORK EXPERIENCE SURVEY*)

COORDENADORES DE MESTRADO:

PROFESSORA DOUTORA LEONOR MONIZ PEREIRA

PROFESSOR DOUTOR NUNO FERRAZ DE OLIVEIRA

ORIENTADOR: PROFESSOR DOUTOR CARLOS JANUÁRIO

ELISABETE MARIA INFANTE

2009

*À minha mãe, Ilda, pela sua sabedoria e paciência de mãe, em
reconfortar-me nos momentos de angústia.*

*À minha irmã, Helena, pela enorme paciência, disponibilidade e
carinho demonstrados ao longo desta caminhada.*

Ao Fi, por estar sempre ao meu lado.

AGRADECIMENTOS

Qualquer trabalho, qualquer que seja a sua essência, requer contributos de natureza diversa que não podem deixar de ser salientados. Tecer agradecimentos é dizer pouco da gratidão e reconhecimento que tenho para com todos os que, ao longo desta caminhada, fizeram parte do meu quotidiano académico e sem os quais não poderia ter chegado ao fim desta etapa da minha vida.

Estou especialmente agradecida ao Professor Doutor Carlos Januário por todos os conselhos dotados de sabedoria intrínseca e tranquilidade, veiculados pedagogicamente ao longo deste processo, e pela sua ajuda para além das suas obrigações profissionais.

À Professora Doutora Leonor Moniz Pereira, que sempre demonstrou disponibilidade e cooperação, com parecer dinâmico e científico sem par, conhecedora das matérias e temas abordados, cuja familiaridade com as necessidades e ideias do curso potencializaram o planeamento e execução deste estudo.

Ao Professor Doutor Richard Roessler pela sua disponibilidade, préstimo e cooperação.

À Dr.^a Graça Morgado pelos seus conselhos e ajuda.

Ao Dr. Serafim Queirós pelos seus conselhos e encaminhamento.

À ACAPO, dirigentes e funcionários, pela disponibilidade, apoio e ajuda manifestados.

Aos utentes da ACAPO pela gentileza em aceder a responder aos questionários.

Ao Júri Nacional de Exames pelo fornecimento de indicações preciosas.

Estou ainda em dívida para com muitas pessoas pela sua ajuda, apoio e paciência, dedicando-lhe um agradecimento análogo, inesquecível.

ÍNDICE GERAL

Agradecimentos.....	i
Índice geral.....	ii
Índice de gráficos.....	v
Índice de figuras.....	vii
Resumo.....	viii
Introdução.....	1

I. CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO

Formulação do problema.....	4
Objectivos do estudo.....	7
Objectivos específicos do estudo.....	8
Justificação do estudo.....	8

II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Acessibilidade.....	12
Conceito Europeu de Acessibilidade (ECA) e design universal.....	13
Acessibilidade ao meio físico.....	15
Acessibilidade ao local de trabalho.....	24
Acessibilidade no local de trabalho.....	26
Acessibilidade e tecnologias de apoio.....	29
Acessibilidade ao impresso por trabalhadores com DV.....	31
Acessibilidade ao impresso por trabalhadores com DV: pessoas com baixa visão.....	32
A importância da cor.....	33
Produzir um texto acessível para pessoas com baixa visão.....	35
Acessibilidade ao impresso por trabalhadores com DV: pessoas cegas.....	39
Acessibilidade aos conteúdos na internet e intranet.....	40
Políticas de emprego para a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência: normativos europeus.....	43
Medidas de apoio à integração profissional das pessoas com deficiência em Portugal.....	43

O papel da ACAPO (Associação dos Cegos e Amblíopes de Portugal) na promoção da integração socioprofissional da pessoa com DV.....	53
Serviços oferecidos pela ACAPO: Departamento De Apoio ao Emprego e Formação Profissional.....	54
Serviços oferecidos pela ACAPO: Acção Social.....	56
A importância das competências na integração profissional das pessoas com DV.....	57
Competências Básicas.....	59
Competências académicas.....	59
Competências cognitivas.....	62
Qualidades pessoais.....	63
Adaptações curriculares para alunos com DV.....	66
Oportunidades de trabalho.....	70
Integração profissional da Pessoa com Deficiência Visual.....	71
Barreiras ao emprego.....	74
Factores facilitadores no acesso e manutenção do emprego.....	85
 III. MÉTODOS E PROCEDIMENTOS	
1. Caracterização do estudo.....	102
2. Amostra.....	102
3. Métodos e procedimentos na construção dos questionários.....	104
3.1. Descrição do instrumento de base.....	104
3.2. Métodos e procedimentos na construção do questionário 1.....	107
3.3. Métodos e procedimentos na construção do questionário 2.....	108
3.3.1. Procedimentos de adaptação e validação.....	108
4. Procedimentos de aplicação dos questionários.....	118
5. Recolha e tratamento de dados.....	121
5.1. Categorização das respostas.....	121
5.1.1. Questionário para Selecção da Amostra.....	121
5.1.2. Questionário <i>Work Experience Survey</i> (WES), adaptado à População Deficiente Visual Portuguesa.....	123
5.1.2.1. Secção I.....	123
5.1.2.2. Secção II.....	127
5.1.2.3. Secção III.....	127

5.1.2.4. Secção IV.....	128
5.1.2.5. Secção V.....	128
5.1.2.6. Secção VI.....	128
6. Limitações do estudo.....	128

IV. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

1. Questionário 1 para selecção da amostra.....	130
1.1. Caracterização da população.....	130
1.1.1. Perfil pessoal.....	130
1.1.2. Perfil profissional.....	133
2. Questionário 2 <i>Work Experience Survey</i> (WES), adaptado à População Deficiente Visual Portuguesa.....	135
2.1. Secção I – Perfil do inquirido.....	135
2.1.1. Caracterização da amostra.....	135
2.1.1.1. Perfil pessoal.....	135
2.1.1.2. Condições de deficiência.....	137
2.1.1.3. Caracterização da amostra: perfil e experiência profissional.....	141
2.2. Secção II – Acessibilidade.....	155
2.3. Secção III – Principais Funções de Trabalho.....	158
2.4. Secção IV – Proficiência laboral.....	163
2.5. Secção V – Satisfação.....	166
2.6. Secção VI – Plano de adaptações.....	169

V. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....176

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....184

ANEXOS

Anexo 1 – Questionário <i>Work Experience Survey</i> (WES)
Anexo 2 – Carta de autorização do autor do WES, Richard Roessler
Anexo 3 – Questionário 1
Anexo 4 – Questionário 2 WES adaptado à população DV Portuguesa
Anexo 5 – Guião de aplicação do questionário 2
Anexo 6 – Resposta via e-mail do professor Richard Roessler

ÍNDICE DE GRÁFICOS

QUESTIONÁRIO 1

Gráfico 1. Estado civil.....	130
Gráfico 2. Idade.....	131
Gráfico 3. Habilitações literárias.....	131
Gráfico 4. Grau de visão.....	131
Gráfico 5. Idade de aquisição da DV.....	132
Gráfico 6. Experiência profissional.....	133
Gráfico 7. Situação profissional.....	133
Gráfico 8. Forma de integração profissional.....	134

QUESTIONÁRIO 2

Gráfico 9. Idade.....	135
Gráfico 10. Género.....	135
Gráfico 11. Zonas de habitação.....	136
Gráfico 12. Estado civil.....	136
Gráfico 13. Nível de escolaridade.....	136
Gráfico 14. Grau de DV.....	138
Gráfico 15. Idade de aquisição da DV.....	138
Gráfico 16. Causa da DV.....	139
Gráfico 17. A DV no funcionamento diário dos inquiridos.....	140
Gráfico 18. A DV no funcionamento diário dos inquiridos: Maior problema....	141
Gráfico 19. Categorias profissionais.....	141
Gráfico 20. Tempo de permanência no presente/último emprego/ experiência laboral, com correlação de horário de trabalho.....	154
Gráfico 21. Idade da primeira experiência de trabalho.....	154
Gráfico 22. Principais barreiras à acessibilidade.....	155
Gráfico 23. Outras barreiras à acessibilidade.....	155
Gráfico 24. Formas de ultrapassar as barreiras à acessibilidade.....	156
Gráfico 25. Dificuldades nas principais funções de trabalho: <u>Competências físicas</u>	158
Gráfico 26. Dificuldades nas principais funções de trabalho: <u>Competências cognitivas</u>	158

Gráfico 27. Dificuldades nas principais funções de trabalho:	
<u>Competências relacionadas com a tarefa</u>	158
Gráfico 28. Dificuldades nas principais funções de trabalho:	
<u>Competências sociais</u>	160
Gráfico 29. Dificuldades nas principais funções de trabalho:	
<u>Condições de trabalho</u>	160
Gráfico 30. Dificuldades nas principais funções de trabalho:	
<u>Políticas da empresa</u>	161
Gráfico 31. Modificações úteis para o desempenho nas	
funções de trabalho.....	162
Gráfico 32. Para <u>fazer o meu trabalho</u> , tenho de.....	163
Gráfico 33. Para <u>me adaptar ao trabalho</u> , tenho de.....	164
Gráfico 34. Para <u>aprender as regras de trabalho da empresa</u> , tenho de.....	164
Gráfico 35. Para <u>me dar bem com os outros</u> , tenho de.....	164
Gráfico 36. Para <u>planear o próximo passo da minha carreira</u> , tenho de.....	165
Gráfico 37. Outros condicionalismos com impacto no sucesso profissional...	166
Gráfico 38. Satisfação do inquirido com o emprego actual/	
experiência laboral anterior.....	167
Gráfico 39. Formas de tornar o trabalho mais satisfatório.....	168
Gráfico 40. Tipos de barreiras.....	169
Gráfico 41. Barreiras ao meio físico.....	170
Gráfico 42. Soluções para ultrapassar as barreiras ao meio físico.....	170
Gráfico 43. Quem pode ajudar a ultrapassar as barreiras ao meio físico.....	170
Gráfico 44. Barreiras ao desempenho profissional.....	172
Gráfico 45. Soluções para as barreiras ao desempenho profissional.....	172
Gráfico 46. Quem pode ajudar nas barreiras ao desempenho profissional.....	172
Gráfico 47. Discriminação.....	174
Gráfico 48. Formas de ultrapassar a discriminação.....	174
Gráfico 49. Agentes para ultrapassar a discriminação.....	174

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Cores escuras e cores claras.....	34
Figura 2 e Figura 3. Contraste.....	35
Figura 4. Tipo de cor.....	35
Figura 5. Tamanho.....	36
Figura 6. Espaçamento entre linhas.....	36
Figura 7. Tipo de fontes de letras.....	36
Figura 8. Estilo da fonte.....	37
Figura 9. Espaçamento entre as letras.....	37
Figura 10. Margens.....	38
Figura 11. Distinção.....	38

Resumo

Este estudo tem como finalidade validar e adaptar o WES (*Work Experience Survey*), de forma a avaliar e caracterizar a percepção que as pessoas DV portuguesas possuem sobre as barreiras ao emprego e as suas formas de resolução e/ou minimização.

Da revisão da literatura, constatou-se a inexistência, a nível nacional, de estudos que versassem sobre as barreiras no acesso e manutenção de emprego e estratégias de superação. Este motivo foi o ponto a partir do qual se elaborou a adaptação e validação do questionário WES e a partir do qual alcançamos resultados e conclusões que nos remetem para evidências que a seguir se descrevem.

Os dados recolhidos demonstram que esta faixa da população:

- tem baixos níveis de escolaridade;
- necessita de aperfeiçoar as suas competências para se tornar mais competitiva no mercado de trabalho;
- tem dificuldades na acessibilidade ao meio físico, devido às condições de acessibilidade oferecidas;
- enfrenta problemas no desempenho laboral, devido à falta de tecnologias de apoio e de meios de superação das barreiras no local de trabalho; e
- sente-se discriminada no acesso e manutenção do emprego, e progressão na carreira.

A exploração das razões do insucesso escolar e do perfil de competências adequado, exigíveis para o emprego; o desenvolvimento de planos de promoção da carreira; a divulgação das competências e capacidades dos trabalhadores DV e a averiguação na aplicação da legislação referente à acessibilidade são algumas sugestões apresentadas.

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência Visual; Emprego; Acessibilidade; Formação Profissional; Legislação; Incentivos ao emprego; Funções de Trabalho; Proficiência Laboral; Competência; Barreiras; Factores facilitadores.

INTRODUÇÃO

Começar um trabalho com o tema da integração profissional da pessoa com deficiência visual¹ em Portugal não foi tarefa fácil, se tivermos em consideração todos os condicionalismos que tal acarreta.

Além de ser uma população reduzida é também uma população que se “fecha” sobre si mesmo, sobre os seus problemas. Talvez porque a sociedade os veja ainda como aqueles seres a quem denominam de “coitadinhos”. Esta palavra é utilizada vezes sem conta quando passam pela rua, dotados da sua bengala, ou simplesmente quando vão fazer compras, levados pela mão do filho ou da filha, que lhes proporciona a ajuda de um guia. Todos os dias, na rua, nos reconhecimentos de Orientação e Mobilidade, nos acompanhamentos diários de colegas cegos, verificava que existiam vários obstáculos, não só os físicos, mas também os imateriais, os piores, aliás.

Por isso, o facto de trabalhar junto desta população incentivou-me para esta problemática: a problemática da integração profissional. Após algumas auscultações e reflexões, chegámos à conclusão de que era importante averiguar quais eram os seus problemas, as formas de os ultrapassar, os seus medos, as suas dificuldades, as barreiras à acessibilidade, as barreiras no domínio do trabalho e as barreiras à própria integração.

Este trabalho não pretende ser inovador, pretende sim, dar um pequeno contributo. Por isso, avançámos com a validação e adaptação do questionário *Work Experience Survey* (WES) da autoria do Professor Richard Roessler, com o qual tivemos o prazer de poder trabalhar à distância e que nos prateou com as suas conclusões experientes a partir dos dados recolhidos pela aplicação do questionário WES, a quem agradecemos a atenção dispensada. O seu préstimo e cooperação inigualáveis representam como uma ajuda preciosa no entendimento e consolidação dos resultados obtidos.

¹ “Qualquer grau de perda de visão que afecta a capacidade de um indivíduo executar as tarefas da vida diária, causada por uma malformação ou anomalia no sistema visual. Termo genérico usado para descrever um continuum de perda da função visual, cujas extremidades se situam na cegueira e a baixa visão” (Corn & Koenig, 1996, cit. in, Santana, 2005).

A estrutura do trabalho compreende cinco momentos distintos, mas complementares.

Num primeiro momento, é caracterizado o trabalho de investigação, com apresentação da problemática, dos objectivos orientadores do estudo e justificação da sua elaboração.

Dando corpo aos alicerces deste trabalho, o enquadramento teórico apresenta quatro capítulos: o primeiro capítulo refere-se à acessibilidade, porque um dos grandes obstáculos que as pessoas com deficiência enfrentam no dia-a-dia é o da inacessibilidade ao meio físico e à informação. Apercebemo-nos que a sociedade aparece projectada sem ter em consideração as necessidades específicas das pessoas com deficiência. Ora, a acessibilidade está directamente relacionada com o exercício pleno dos direitos civis e políticos. Por isso, era um tema a explorar.

O segundo capítulo explora alguns incentivos do Estado português para a integração socioprofissional da pessoa com deficiência. Portanto, os factores facilitadores da integração profissional.

O terceiro capítulo refere-se às competências necessárias à integração profissional da pessoa com DV, de forma a poder entender melhor quais as áreas de competências que estas pessoas precisam de desenvolver para se integrar no mercado normal de trabalho.

Na parte final da fundamentação teórica, optámos por averiguar qual era o panorama de empregabilidade mundial e nacional desta população e quais eram, segundo estudos anteriores, as grandes barreiras e os factores de sucesso responsáveis pela integração profissional.

Findo o capítulo do enquadramento teórico, apresenta-se os métodos e procedimentos no que respeita o tipo de estudo que se oferece, a amostra, a construção dos questionários, a sua aplicação, a recolha de dados a partir da aplicação dos questionários, a categorização das respostas e as limitações deste estudo.

Na prossecução do objectivo de recolha de informação sobre os factores responsáveis, em Portugal, pela integração das pessoas com DV, percebidos por esta população, decidimos elaborar dois questionários, com objectivos diferenciados.

A elaboração do *questionário para selecção da amostra* baseia-se na tradução e adaptação parcial dos nove primeiros itens da secção I do WES (Roessler, 1995). O *questionário Work Experience Survey (WES)*, adaptado à *População Deficiente Visual portuguesa*², resulta de uma tradução, adaptação e validação do *Work Experience Survey* (Roessler, 1995).

Avançar com um inquérito tão longo poderia fornecer muita informação, mas também poderia fornecer dados preciosos. Além disso, as notas de campo e a aproximação a pessoas com DV são elementos que servem de contexto para a elaboração deste estudo e compreensão da problemática.

A última parte deste trabalho incide sobre a descrição e análise dos dados recolhidos, completada com a quinta, e última parte, das conclusões e recomendações.

² Tradução e adaptação autorizadas por Roessler, R.T. (1995). *The Work Experience Survey. A structured Interview for Identifying Barriers to Career Maintenance*. Arkansas Research and Training Center. Arkansas: University of Arkansas.

I. CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO

FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

Quando nos reportamos aos últimos vinte anos, testemunhamos uma enorme mudança na natureza da relação de emprego, sobretudo no mundo Ocidental. Diminui a segurança do emprego, passando a haver toda uma série de contratos de emprego “flexível” que está a tornar-se cada vez mais bem aceite (Brewsler, 1998).

As empresas procuram reduzir custos e aumentar a produtividade para satisfazer as expectativas dos accionistas e para poder sobreviver num ambiente cada vez mais competitivo. As populações mais carenciadas e mais desfavorecidas, estão sempre sujeitas a um maior impacto deste tipo de políticas de emprego e de competitividade subjacente. Neste grupo estão incluídas as pessoas com deficiência visual (DV).

No nosso país, no ano de 2004, a média da taxa de desemprego rondava os 6,7%, apresentando um aumento gradual. No final do ano seguinte, a taxa de desemprego era de 8%. No terceiro trimestre do ano de 2008, a taxa total de desemprego (Homens e Mulheres) em Portugal era de 7,70%.

Tal como a população em geral, as pessoas com DV (pessoas cegas e com baixa visão³) enfrentam diversas dificuldades, ambientes com características próprias e a competitividade do mercado de trabalho do nosso século.

As taxas de empregabilidade das pessoas com DV são baixas e continuam a ser uma preocupação para o Mundo (Bruce, McKennell, & Walker, 1991; Chazal, 1999; Hagemoser, 1996; McNeill, 1993; Wolffe, Roessler, & Schriener, 1992, citado em Wolffe & Spungin, 2002) e para os investigadores como tema de interesse internacional.

Nos EUA as taxas de desemprego das pessoas com DV dos 21 aos 64 anos, e activamente à procura de emprego, rondava em finais do séc. XX valores que iam dos 66% aos 78%, dependendo da severidade da perda de visão, ao contrário da população em geral que atingia os 5.6% e os 17% (Leonard, 1999;

3 A definição global de baixa visão, elaborada pelo Conselho Internacional para a Educação dos Deficientes Visuais, sob a égide da OMS (Bangkok, Julho de 1992) descreve-a como uma situação em que a visão, após correcção óptica, está compreendida entre os 3/10 e a percepção de luz ou, cujo campo visual é inferior a 10º a partir do ponto de fixação, sendo o doente capaz de utilizar a visão para executar ou planejar uma tarefa simples.

McNeil, 2000; Turpin, Sebesta, Yelin, & LePlante, 1997, citado em Butler *et al.*, 2002). Estes dados demonstram que existe uma disparidade elevada entre a taxa de desemprego das pessoas com DV e a taxa de pessoas sem deficiência.

Muitas explicações aparecem na literatura referente aos EUA para a elevada taxa de desemprego das pessoas com DV. No seu estudo, Crudden (2002) aponta (a) as atitudes dos empregadores, (b) o transporte e a mobilidade, (c) o acesso (a acessibilidade) aos locais, (d) os equipamentos adaptados e (e) as adaptações do local de trabalho como as maiores barreiras à integração profissional.

Por sua vez, O'Day (1999) diferencia três tipos de barreiras ao emprego: (1) as *barreiras pessoais* (inclui a própria deficiência; os défices nas competências ou na educação; a falta de experiência de trabalho; as características individuais (Emen & Marion-Landais, 1995; Hill, 1989; Kirchner & Harkins, 1991; Mather, 1994; Sacks & Wolffe, 1992; Young, 1996, *cit. in* O'Day, 1999); (2) a falta de experiências de trabalho e de deficientes competências de negociação; e (3) as *barreiras sociais*, que não são derrubadas com a perseverança, a aquisição de competências ou com a experiência, e que incluem as atitudes negativas sobre a deficiência, o estigma social, a discriminação, a falta de acesso à tecnologia, a falta de transportes públicos (Fine & Asch, 1988; Hahn, 1985; Kirchner & Harkins, 1991; Zola, 1989, *cit. in* O'Day, 1999) e as barreiras dos serviços públicos (a segurança social e os apoios de saúde).

No que respeita as soluções para este problema aparece-nos Mondak (2000, *cit. in* Butler, 2002) que acredita que a elevada taxa de desemprego de pessoas com DV poderia ser reduzida com a redução das barreiras tecnológicas.

Noutro prisma da problemática da integração profissional da pessoa com DV, surgem investigações que focam os factores facilitadores no acesso e na retenção do emprego por pessoas com deficiência visual (DV).

Crudden *et al.* (1998) apresentam (a) a motivação pessoal, (b) o suporte da família (ou de outras pessoas significativas), (c) a educação e a formação, (d) as experiências em locais de trabalho, (e) as características pessoais (incluindo uma forte ética de trabalho) como factores de integração profissional.

Golub (2003) aponta outros factores: (a) a independência, (b) a realização pessoal, (c) a capacidade de fazer o outro sentir-se confortável com a deficiência, (d) as competências sociais e (d) o impacto do *Americans with Disabilities Act* (ADA)⁴.

Em Portugal, Morgado (2002) focaliza os factores de sucesso na integração profissional dos DV, incidindo na zona centro de Portugal, com a aplicação de questionários (a) à população DV, (b) a instituições de colocação e enquadramento profissional (ICEP) e (c) a entidades laborais (EL).

Na opinião da população DV, os factores que mais contribuem para a integração profissional assentam sobretudo nas atitudes sociais (no sentido de darem mais oportunidades), seguindo-se das competências individuais (como a motivação); as atitudes da sociedade (*e.g.*, a aceitação, maior consciência social); as competências individuais (como a assiduidade e a pontualidade), e a acessibilidade (eliminação de barreiras). Para tal, os recursos a utilizar seriam (a) tecnologias e equipamentos; (b) transportes adequados e (c) medidas políticas através da legislação no que diz respeito a leis mais claras.

No que respeita as competências de trabalho, os factores mais escolhidos por ordem de importância são (1) demonstrar hábitos de trabalho (assiduidade e pontualidade); (2) cumprir as regras de trabalho estabelecidas pela empresa; (3) ter conhecimento sobre a diversidade do trabalho e sobre o local de trabalho e trabalhar em equipa.

Segundo a população ICEP, os factores de integração das pessoas com DV no mercado de trabalho têm a ver com: (1) as competências individuais (motivação), (2) as atitudes sociais (maior consciência social, atitudes sociais de aceitação), (3) a acessibilidade a recursos (tecnologias e equipamentos) e (4) a eliminação de barreiras, que passam pelo estabelecimento de medidas políticas (legislação que contemple mais subsídios).

As entidades laborais consideraram como factor mais importante para a integração profissional do DV as medidas políticas (*p.e.*, legislação modificada com introdução de mais subsídios; melhoria da acessibilidade, com introdução de recursos e a eliminação de barreiras). As competências individuais (*p.e.*,

⁴ Este normativo apareceu nos EUA no sentido de favorecer a integração das pessoas com deficiência na sociedade de forma a participar activamente como cidadão. A partir da sua implementação tem vindo a verificar-se um aumento da aceitação destas pessoas promovendo a sua protecção e participação activa.

assiduidade e pontualidade), as atitudes sociais (p.e., maior consciência social) e a acessibilidade nos recursos de tecnologias e equipamentos são outros factores que favorecem a integração da população DV no mercado de trabalho português

No entanto, e segundo a investigadora, uma das limitações deste estudo prende-se com a pouca representatividade dos dados recolhidos junto à população DV.

Com efeito, esta amostra restringe-se à zona Centro de Portugal, não podendo obter representatividade significativa em termos de resultados.

OBJECTIVOS DO ESTUDO

O trabalho desempenha um dos papéis mais importantes para as pessoas ao longo da vida. A inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho é crucial para a sua integração social e independência económica. No entanto, as pessoas com deficiência têm menos emprego e menos rendimentos familiares do que aqueles que não têm deficiências (Burkhauser, Daly, Houtenville, & Nargis, 2002; Trupin, Sebesta, Yelin, & LaPlante, 1997, citado em Houtenville, 2003).

Embora inúmeros autores tivessem identificado barreiras ao emprego e proposto estratégias para remediar ou ultrapassar essas barreiras, as pessoas com DV continuam a experimentar elevadas taxas de desemprego (Crudden & McBroom, 1999; O'Day, 1999; Roy, Dimigen, & Taylor, 1998; Wolffe, 1998, 1999) e a não ter representação no mercado de trabalho competitivo.

Persistem preocupações relativamente à integração das pessoas com DV, tanto nos Estados Unidos, como em Portugal. É importante caracterizar as barreiras e os factores responsáveis no acesso e manutenção do emprego, que estão na origem da integração laboral desta população.

Dado a importância que o trabalho representa na integração pessoal e social de qualquer pessoa, a nossa pretensão vai no sentido de caracterizar as barreiras e os factores de sucesso que influenciam a integração profissional da pessoa com Deficiência Visual, em Portugal, respondendo à pergunta de partida: *Quais são as **barreiras** e os **factores facilitadores** da integração profissional da pessoa com DV em Portugal?*

OBJECTIVOS ESPECÍFICOS DO ESTUDO

Para além das barreiras identificadas, estudos revelaram que os DV tendem a ter falsos inícios de carreira, antes de poder ter uma carreira a longo termo (Tedder & McBroom, 1989). Desta forma, é também importante verificar:

- (1) qual a situação profissional do portador de DV neste momento em Portugal;
- (2) qual o perfil pessoal da população DV activa e não activa;
- (3) que tipo de percurso profissional as pessoas com DV têm seguido ao longo destes anos;
- (4) quais são as formas de integração da população DV;
- (5) quais são as maiores barreiras ao emprego;
- (6) quais são factores que facilitam a entrada para o mercado de trabalho;

Da formulação da pergunta de partida surgem as seguintes hipóteses:

- O sucesso da integração profissional depende de factores externos à pessoa com DV;
- O sucesso para a integração sócio-profissional das pessoas com DV prende-se exclusivamente com factores pessoais, que passam pelas competências pessoais e sociais;
- A pessoa com DV só será integrada a nível sócio-profissional, se souber ultrapassar as diversas barreiras, que se colocam no acesso e manutenção do emprego.

JUSTIFICAÇÃO DO ESTUDO

A remoção de barreiras no acesso ao emprego e na performance dos empregados DV é importante, para fazer subir os níveis de domínio de trabalho, estando relacionados com o nível de satisfação do trabalho (Rumrill, Roessler *et al.*, 1998).

Da análise dos factores responsáveis pela integração profissional das pessoas com DV surgem factores percebidos como essenciais para a integração profissional, relacionados com (a) as competências individuais (por exemplo, a motivação), seguindo-se (b) das medidas políticas como a legislação (por exemplo, mais subsídios), (c) das atitudes sociais (por exemplo, maior

consciência social e oportunidades), (d) da acessibilidade na deslocação (por exemplo, a eliminação de barreiras arquitectónicas) e (e) a acessibilidade nos recursos (por exemplo, as tecnologias de apoio e os equipamentos).

Em Portugal, os estudos sobre as barreiras no acesso e manutenção de emprego e as formas de as ultrapassar, não obteve, até ao momento, nenhum foco de atenção. Reside a dúvida sobre quais são as maiores barreiras enfrentadas por esta faixa da população e as formas de as ultrapassar.

Além disso, os Departamentos de Apoio ao Emprego e Formação Profissional (DAEFP)⁵ da Associação dos Cegos e Amblíopes de Portugal (ACAPO), a nível nacional, que se ocupam pela integração efectiva dos seus utentes, não apresenta, até ao momento, nenhum tipo de instrumento de análise e de avaliação das condições de trabalho, que passam por uma análise precisa da acessibilidade ao local de trabalho; do nível de performance de funções determinadas de trabalho (competências exigidas para desempenho de funções); da proficiência laboral (domínio do trabalho desempenhado) e da satisfação laboral.

O acesso da pessoa com DV ao emprego e a sua integração profissional, enquanto elemento activo de uma estrutura social definida é imprescindível para o desenvolvimento da sua autonomia. Assim, e dada as razões equacionadas, surge a necessidade de estudar, a nível nacional, a integração profissional dos indivíduos DV, partindo de dados recolhidos junto da respectiva população, integrada e não integrada, de forma a conhecer experiências e trajetórias de vida que nos permitam indagar sobre as barreiras e os factores de sucesso que estão na origem da integração profissional desta faixa populacional.

Após a recolha destes dados poder-se-á, numa perspectiva positiva, analisar as barreiras ao emprego e perspectivar formas de as ultrapassar.

5 “A ACAPO possui um Departamento de Apoio ao Emprego e Formação Profissional - DAEFP - que, oferecendo apoio especializado, leva em linha de conta as particularidades das pessoas com deficiência visual e contribui para a plena expressão das suas potencialidades. O objectivo deste Departamento é apoiar a integração socioprofissional dos deficientes visuais e contribuir para melhorar a daqueles que já estão empregados. Para tal, é oferecido apoio especializado, dando resposta às necessidades individuais, contribuindo assim para o pleno desenvolvimento das potencialidades/competências. As áreas de Intervenção situam-se ao nível da Informação, Avaliação e Orientação Profissional, em articulação com o IEFP. Esta actividade contempla a Avaliação das competências Socioprofissionais e encaminhamento para resposta mais adequada e aproximada ao Projecto de Vida do Candidato” (<http://www.acapo.pt/services.asp?id=363>).

Para além disso, e no intuito de se construir um plano de trabalho que pudesse responder às várias questões e à pergunta de partida e de forma a fornecer um instrumento de avaliação necessário para facilitar a integração da pessoa com DV, optou-se por aplicar e validar um objecto de trabalho útil, que provou, em estudos anteriores, ser um criterioso questionário, cuja utilidade se adivinha no nosso país por não existir nenhum do tipo vocacionado à problemática da integração profissional das pessoas com DV. Esse instrumento é da autoria de Richard Roessler, investigador na área da integração da pessoa com deficiência, denominado *Work Experience Survey* (WES).

Com este estudo pretende-se largar a esfera de conhecimento sobre as dificuldades que existem no acesso e manutenção do emprego por parte da população DV e as soluções razoáveis que poderiam ser aplicadas para ultrapassá-las.

Ao obter essa informação estaremos a contribuir para o bem-estar destas pessoas. De facto, como já vimos, o trabalho é uma área importante na vida de qualquer cidadão. Se essa área não for preenchida, o que acontecerá é que continuaremos a ter uma população carenciada sem pleno usufruto da sua autonomia e mais ainda da sua cidadania.

O cidadão cego ou com baixa visão tem direito à cidadania. Ora, sabemos que este trabalho não irá resolver todos os problemas que estes cidadãos enfrentam. Pois, seria uma pretensão surrealista que não cabe neste âmbito de acção. No entanto, existe o desejo da nossa parte de alertar os responsáveis sociais e o tecido empresarial para as dificuldades que eles enfrentam, mas mais que tudo, alertar para o facto desta faixa populacional, existir, trabalhar com competências diversas, e conseguir, em muitos casos, integrar-se na vida activa, não porque as portas da facilidade foram abertas, mas sim, porque o cidadão deficiente visual soube ultrapassar as barreiras.

Ao apresentarmos um inquérito em Português, já largamente difundido nos Estados Unidos da América, não queremos inovar, queremos apenas propor um material de apoio à comunidade.

Ao avaliar as barreiras nas várias áreas de trabalho, o empregador poderá usufruir de uma avaliação e aperceber-se de algumas lacunas existentes. Com a atenuação dessas lacunas, poderá usufruir de um trabalhador mais competente, mais competitivo, obtendo dividendos positivos. Ao receber as propostas dos trabalhadores, poderá aperceber-se que essas barreiras têm soluções, que não são barreiras inultrapassáveis.

Por sua vez, o indivíduo deficiente visual irá incrementar o nível de produção, sentir-se mais útil na empresa onde trabalha e, finalmente, poderá aumentar os seus níveis de satisfação com o trabalho, com a vida, com a sua família, com a comunidade.

As instituições oficiais e/ou semi-oficiais poderão usufruir de uma ferramenta de trabalho e de uma avaliação, que julgamos ser útil, para poder fazer um balanço da situação profissional desta população. Com a avaliação e as propostas que irão decorrer deste estudo, poderão mais facilmente saber onde e como actuar.

Em jeito de síntese queremos consciencializar a população em geral (deficientes visuais, instituições, estudantes, professores, empregadores, futuros empresários, *etc.*) de que existem barreiras, mas também existem soluções.

II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

ACESSIBILIDADE

Sempre que se alude à palavra acessibilidade, o termo igualdade aparece associado. A acessibilidade constitui o elemento básico e fundamental do direito à igualdade de participação de qualquer pessoa. Sempre que alguém não consegue aceder aos meios disponibilizados pela comunidade ou pela entidade patronal, assistimos a uma forma de exclusão e, consequentemente, de discriminação.

De forma a contextualizar os limites deste conceito, nos termos que o entendemos neste estudo, tomaremos como ponto de partida a *Norma 5 sobre a igualdade de Oportunidades das Pessoas com Deficiência – Resolução da Assembleia Geral 48/96, datada de 20 de Dezembro de 1993* – segundo a qual o termo *acessibilidade* se refere conjuntamente “*ao meio físico e aos serviços de informação e comunicação*” (*cit. in* SNRIPD, 2001, p. 6).

Segundo o SNRIPD⁶ (2001), esta norma fornece uma orientação útil no delinear de políticas e no aconselhamento. Além disso, permite às entidades empregadoras verificar se os locais de trabalho das respectivas empresas cumprem os requisitos básicos para uma melhor acessibilidade, conforto e segurança.

O Instituto Nacional para a Reabilitação (INR) refere que “*as acessibilidades constituem uma condição essencial para o pleno exercício dos direitos das*

6 O SNRIPD tem por objectivo o planeamento, a coordenação, o desenvolvimento e a execução da política nacional de prevenção, reabilitação e inserção das pessoas com deficiência (Santana, 2005). Pelo Decreto-Lei nº 35/96, de 2 de Maio, o SNR foi extinto dando lugar ao Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (SNRIPD), cuja orgânica foi publicada pelo Decreto Regulamentar nº 56/97, de 31 de Dezembro. O SNRIPD é um organismo dotado de autonomia administrativa e património próprio, sob tutela do Ministro da Solidariedade e Segurança Social. Pelo mesmo Decreto-Lei foi criado o Conselho Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (CNRIPD), enquanto órgão de consulta do Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social para a definição e execução da política de reabilitação e integração das pessoas com deficiência. Na sequência das orientações definidas pelo Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado (PRACE), e pela orgânica do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (Decreto-Lei nº 211/2006, de 27 de Outubro), o SNRIPD foi reestruturado dando lugar ao Instituto Nacional para a Reabilitação (INR). De acordo com a orgânica aprovada pelo Decreto-Lei nº 217/2007, de 29 de Maio, o INR é um instituto público dotado de autonomia administrativa e património próprio, sob tutela e superintendência do Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, que tem por missão assegurar o planeamento, execução e coordenação das políticas nacionais destinadas a promover os direitos das pessoas com deficiência. Os Estatutos do INR foram aprovados pela Portaria nº 641/2007, de 30 de Maio, tendo sido publicados em anexo ao referido diploma (<http://www.inr.pt/content/1/49/historial>).

peessoas com deficiência e de todas as outras pessoas que experimentam uma situação de limitação funcional ao longo das suas vidas. As acessibilidades abrangem um conjunto muito diverso de realidades que vão desde as ajudas técnicas ao acesso aos edifícios⁷”.

CONCEITO EUROPEU DE ACESSIBILIDADE (ECA) E DESIGN UNIVERSAL

O Conceito Europeu de Acessibilidade (1996) pugna pela igualdade de utilização dos diversos elementos disponibilizados para a população, em geral e em específico. *“O termo igualdade está na essência do Design Universal. Não basta que as pessoas possam utilizar as instalações (de um edifício) com independência, mas que ao fazê-lo não haja distinção entre as várias categorias de pessoas”* (SNRIPD, 2001, p.7).

O termo acessibilidade engloba em si *sub-conceitos* nos quais o design universal/design para todos, adaptabilidade e ergonomia⁸ estão englobados.

A noção de *design universal* está ligada à concepção de acessibilidade básica, remetendo-nos para a noção de que todos os elementos de uma comunidade devem poder utilizar o meio edificado de forma independente e igual.

A palavra *adaptabilidade* é utilizada quando a concepção de um lugar é de tal forma planeado, que pode ser adaptado às necessidades do utilizador, sempre que se torne necessário, não havendo distinção de pessoa relativamente à utilização de qualquer meio. Assim se percebe que, ligada à noção de *desenho universal*, surja a de *ergonomia*.

Sem acessibilidade, as pessoas com deficiência não podem ser autónomas, nem utilizar os bens e serviços existentes na comunidade. É necessário recorrer ao desenho universal, que tende a ser naturalmente inclusivo, que favorece a diversidade humana e que contribuiu para a melhoria da qualidade de vida de todos. O desenho universal visa a concepção de objectos, de equipamentos e de estruturas do meio físico destinados a serem utilizados pela generalidade das pessoas, sem recurso a projectos adaptados ou especializados. O objectivo é simplificar a vida de todos, qualquer que seja a

⁷ <http://www.inr.pt/content/1/1/bemvindo>

⁸ Do Grego *ergon*, «trabalho» + *nomos* «uso, costume, norma», é definida como uma “*disciplina científica cujo objectivo é estudar as características laborais, de forma a adequar o local de trabalho e o equipamento ao trabalhador, gerando mais conforto, segurança, eficiência e produtividade*” (<http://www.infopedia.pt/>).

idade, estatura ou capacidade, tornando os produtos, as estruturas, a comunicação/informação e o meio edificado utilizáveis pelo maior número de pessoas possível, a baixo custo ou sem custos extras, para que todas as pessoas (não só as que têm necessidades especiais) possam integrar-se totalmente numa sociedade inclusiva.

Para o INR (2009), “A realização de um projecto em Desenho Universal obedece a 7 princípios básicos:

Utilização equitativa: Pode ser utilizado por qualquer grupo de utilizadores;

Flexibilidade de utilização: Engloba uma gama extensa de preferências e capacidades individuais;

Utilização simples e intuitiva: Fácil de compreender, independentemente da experiência do utilizador, dos seus conhecimentos, aptidões linguísticas ou nível de concentração;

Informação perceptível: Fornece eficazmente ao utilizador a informação necessária, qualquer que sejam as condições ambientais/físicas existentes ou as capacidades sensoriais do utilizador;

Tolerância ao erro: Minimiza riscos e consequências negativas decorrentes de acções acidentais ou involuntárias;

Esforço físico mínimo: Pode ser utilizado de forma eficaz e confortável com um mínimo de fadiga;

Dimensão e espaço de abordagem e de utilização: Espaço e dimensão adequada para a abordagem, manuseamento e utilização, independentemente da estatura, mobilidade ou postura do utilizador⁹.

O desenho universal, ou desenho para todos, deve ser assumido como um elemento de privilégio na inclusão e promoção da inclusão da pessoa com deficiência nas várias áreas da sua vida, nomeadamente, a sócioprofissional.

O INR (2009) refere que a sua importância está consignada na *Resolução ResAP (2001) 1, do Comité de Ministros do Conselho da Europa (Resolução de Tomar)*, que recomenda aos Estados membros, entre outras medidas, que “tomem em consideração, na elaboração das políticas nacionais, os princípios de desenho universal e as medidas visando melhorar a acessibilidade no sentido mais lato possível, relativamente aos programas de ensino e a outros

⁹ <http://www.inr.pt/content/1/5/desenho-universal/>

aspectos da educação, da formação e da sensibilização que relevam directamente dos governos, de acordo com as responsabilidades de cada país" (INR, 2009)¹⁰.

Na perspectiva adoptada pelo ECA, os Estados são responsabilizados a vários níveis no que respeita a promoção da acessibilidade. Nos seus programas de acção, os Estados deverão pugnar:

1. por medidas destinadas à adaptação dos locais e postos de trabalho, tornando-os acessíveis a pessoas com diferentes tipos de deficiência;
2. pelo apoio à utilização de novas tecnologias e ao desenvolvimento e produção de ajudas técnicas, ferramentas e equipamentos, bem como medidas que visem facilitar o acesso a tais meios técnicos, para que as pessoas com deficiência possam obter e manter o emprego e
3. pela formação adequada a serviços de colocação e apoio permanente, que se traduz no acompanhamento personalizado e na disponibilidade de serviço de intérpretes.

O Estado é visto como um elemento integrador do assalariado deficiente. Deve criar condições que favoreçam a presença de trabalhadores no sector público. Para lutar contra a discriminação poderá organizar campanhas de sensibilização destinadas a ultrapassar atitudes e preconceitos negativos face aos trabalhadores com deficiência.

ACESSIBILIDADE AO MEIO FÍSICO

A promoção da acessibilidade na via pública e nos edifícios constitui um elemento fundamental para a qualidade de vida de todos os cidadãos.

Uma boa acessibilidade tem vantagens para todos os cidadãos, para a comunidade e para o Estado, porque permite o pleno exercício da cidadania e participação nas diversas áreas da vida activa. Além disso, proporciona a igualdade de oportunidades; contribui para que os espaços interiores e exteriores ofereçam segurança, conforto e usabilidade, assegurando simultaneamente uma vida mais autónoma e independente.

10 O INR é o Centro Nacional de Contacto da Rede Europeia de Desenho para Todos e Acessibilidade Electrónica – EdeAN (European Design for All e-Accessibility Network) - e coordena a Rede Nacional dos Centros de Excelência em Desenho para Todos e Acessibilidade Electrónica (<http://www.inr.pt/content/1/5/desenho-universal/>).

No prosseguimento das políticas integradoras o Decreto-Lei n.º 123/97, de 2 de Maio, divulgado pelo SNRIPD, no folheto n.º 18, “*Normas Técnicas sobre Acessibilidade*”, aprova as normas técnicas destinadas a permitir a acessibilidade das pessoas com mobilidade condicionada nos edifícios públicos, equipamentos colectivos e via pública. Portanto, promove a acessibilidade ao meio físico.

Decorrente de orientações de diversas organizações internacionais – Organização das Nações Unidas (ONU), do Conselho da Europa (CE) e União Europeia (UE) – pretende dar cumprimento ao n.º 2 do arº 71 da Constituição Portuguesa, o qual comete ao Estado a obrigação de tornar efectiva a realização dos direitos dos cidadãos com deficiência.

O artigo 2º (âmbito de aplicação) do DL 123/97, de 2 de Maio, reporta que “*as normas técnicas aprovadas aplicam-se a todos os projectos de instalações e respectivos espaços circundantes da administração pública central, regional e local, bem como dos institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos*”.

Aplicam-se igualmente aos novos projectos de edifícios e estabelecimentos e equipamentos de utilização pública e via pública, nomeadamente, residências, centros de dia, centros de convívio, centros de emprego protegido, centros de actividades ocupacionais e outros equipamentos equivalentes; centros de saúde, centros de enfermagem, centros de diagnóstico, hospitais, maternidades, clínicas, postos médicos, farmácias; estabelecimentos de educação pré-escolar de ensino básico, secundário e superior; centros de formação, residenciais e cantinas; estabelecimentos de reinserção social; estações ferroviárias e de metropolitano, centrais de camionagem, gares marítimas e fluviais, aerogares de aeroportos e aeródromos, paragens de transportes colectivos na via pública; postos de abastecimento de combustível e áreas de serviço; passagens de peões desniveladas, aéreas ou subterrâneas, para travessia de vias-férreas, vias rápidas e auto-estradas; estações de correios, estabelecimentos de telecomunicações, bancos e respectivas caixas Multibanco, companhias de seguros e estabelecimentos similares; museus, teatros, cinemas, salas de congressos e conferências, bibliotecas públicas, bem como outros edifícios ou instalações destinados a actividades recreativas e socioculturais; recintos desportivos, designadamente

estádios, pavilhões gimno-desportivos e piscinas; espaços de lazer (parques infantis, praias e discotecas); estabelecimentos comerciais; igrejas e outros edifícios destinados ao exercício de cultos religiosos e parques de estacionamento de veículos automóveis e instalações sanitárias de acesso público.

A crescente preocupação do Estado na melhoria da qualidade de vida do cidadão deficiente fez com que fosse promulgado o Decreto-Lei nº 163/2006, de 8 de Agosto, o qual procede à definição da acessibilidade a satisfazer nos projectos e na construção de espaços públicos e à revogação do Decreto-Lei supra citado.

A revogação do antigo diploma e a criação de um novo em sua substituição prendem-se com a constatação da insuficiência das soluções propostas e das sanções aplicadas às irregularidades.

São introduzidas medidas de melhoramento do documento anterior, no que respeita as insuficiências encontradas, com a melhoria dos mecanismos de fiscalização. O novo diploma abrange também os equipamentos colectivos e os edifícios colectivos tal como o DL nº 123/97, de 2 de Maio, mas, pela primeira vez, as normas técnicas de acessibilidades estendem-se aos edifícios habitacionais de forma a garantir a mobilidade condicionada (no acesso e interior).

Para um melhor entendimento do DL nº 163/2006, de 8 de Agosto, o SNRIPD edita, no âmbito do Plano de Acção para a Integração da Pessoa com Deficiência ou Incapacidade (PAIPDI), o guia Acessibilidade e Mobilidade para Todos (SNRIPD, 2007).

Dividido em três partes, na primeira parte apresenta uma interpretação jurídica do novo diploma; na segunda, a descodificação das normas técnicas apresentadas pelo DL n.º 163/2006, dividida em dois capítulos (1-*via pública* e 2-*edifícios e estabelecimentos em geral*) e na terceira parte, os anexos, nomeadamente o Decreto-Lei nº 163/2006, de 8 de Agosto.

De reparar que neste diploma a responsabilização está mais direccionada. Na pág. 33 do guia é referenciada a responsabilidade que as Câmaras Municipais doravante têm no processo de indeferimento de pedidos de licenciamento ou autorização de loteamento, urbanizações, construção, reconstrução ou alteração de edificações, que não respeitem as condições de acessibilidade

exigíveis, pois são as entidades responsáveis pelos licenciamentos e autorizações.

A responsabilização dos diversos agentes intervenientes no decurso das diversas operações urbanísticas (o projectista, o responsável técnico ou o dono da obra) é feita pela atribuição de coimas (para o agente violador das normas técnicas de acessibilidades) e de sanções acessórias.

Outra novidade deste documento reside na atribuição de um papel activo às organizações não governamentais, como sejam as associações de deficientes, na possibilidade de intentar acções, nos termos da lei da acção popular, visando garantir o cumprimento das normas técnicas do diploma.

Com a aprovação do presente diploma, aprova-se as normas técnicas de acessibilidade, mas também as normas técnicas tendentes à supressão de barreiras urbanísticas e arquitectónicas nos espaços públicos, equipamentos colectivos e edifícios públicos e habitacionais.

As normas aplicam-se aos seguintes edifícios, estabelecimentos e equipamentos de utilização pública e via pública:

- (a) Passeios e outros percursos pedonais pavimentados;
- (b) Espaços de estacionamento marginal à via pública ou em parques de estacionamento público;
- (c) Equipamentos sociais de apoio a pessoas idosas ou com deficiência (lares, lares, residências, centros de dia, centros de convívio, centros de emprego protegido, centros de actividades ocupacionais e outros equipamentos equivalentes);
- (d) Centros de saúde, centros de enfermagem, centros de diagnóstico, hospitais, maternidades, clínicas, postos médicos em geral, centros de reabilitação¹¹, consultórios médicos, farmácias e estâncias termais;
- (e) Estabelecimentos de educação pré-escolar e de ensino básico, secundário e superior, centros de formação, residenciais e cantinas;
- (f) Estações ferroviárias e de metropolitano, centrais de camionagem, gares marítimas e fluviais, aerogares de aeroportos e aeródromos, paragens dos

¹¹ “Estruturas vocacionadas para a resolução de casos mais graves, mas com potencial de recuperação e reabilitação, implicando a necessidade de tempos de intervenção mais prolongados (regime de internamento) e a intervenção de uma equipa de reabilitação multidisciplinar” (Min. Saúde, cit. in Santana, 2005).

- transportes colectivos na via pública, postos de abastecimento de combustível e áreas de serviço;
- (g) Passagens de peões desniveladas, aéreas ou subterrâneas, para travessia de vias-férreas, vias rápidas e auto-estradas;
 - (h) Estações de correios, estabelecimentos de telecomunicações, bancos e respectivas caixas multibanco, companhias de seguros e estabelecimentos similares;
 - (i) Parques de estacionamento de veículos automóveis;
 - (j) Instalações sanitárias de acesso público;
 - (k) Igrejas e outros edifícios destinados ao exercício de cultos religiosos;
 - (l) Museus, teatros, cinemas, salas de congressos e conferências e bibliotecas públicas, bem como outros edifícios ou instalações destinados a actividades recreativas e socioculturais;
 - (m) Estabelecimentos prisionais e de reinserção social;
 - (n) Instalações desportivas, designadamente estádios, campos de jogos e pistas de atletismo, pavilhões e salas de desporto, piscinas e centros de condição física, incluindo ginásios e clubes de saúde;
 - (o) Espaços de recreio e lazer, nomeadamente parques infantis, parques de diversões, jardins, praias e discotecas;
 - (p) Estabelecimentos comerciais cuja superfície de acesso ao público ultrapasse 150 m², bem como hipermercados, grandes superfícies, supermercados e centros comerciais;
 - (q) Estabelecimentos hoteleiros, meios complementares de alojamento turístico, à excepção das moradias turísticas e apartamentos turísticos dispersos, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 38.º do Decreto Regulamentar n.º 34/97, de 17 de Setembro, conjuntos turísticos e ainda cafés e bares cuja superfície de acesso ao público ultrapasse 150 m² de área útil;
 - (r) Edifícios e centros de escritórios (DL n.º 163/2006, de 8 de Agosto).

Este guia oferece anotações úteis, na medida em que chama a atenção do leitor para vários aspectos, nomeadamente, para o facto da legislação do diploma apresentar uma flexibilidade de aplicação das normas técnicas: *“O n.º 4 do art.º 2.º permite que as normas técnicas constantes do Anexo I deste diploma não sejam aplicadas sempre que para o caso concreto exista*

regulamentação própria mais exigente e que, por isso, proporcionem ainda melhores condições de acessibilidade às pessoas com mobilidade reduzida ou condicionada” (SNRIPD, 2007, p.38).

No âmbito da problemática da DV, procuraremos explorar alguns pontos mais significativos, no que respeita a acessibilidade ao meio físico por parte da pessoa com DV: (1) passeios e caminhos de peões; (2) passagens de peões de superfície (passadeiras), (3) escadarias na via pública, (4) escadarias em rampa na via pública e (5) corrimãos.

Antes de abordar as medidas necessárias à promoção da acessibilidade ao meio físico vislumbremos a noção de *percurso acessível*: esta noção envolve a preocupação do Estado para existência, nas áreas urbanas, de percursos pedonais, que devem ser acessíveis e que devem proporcionar uma utilização segura e confortável. “*A rede de percursos pedonais acessíveis deve ser contínua e coerente, abranger toda a área urbanizada e estar articulada com as actividades e funções urbanas realizadas tanto no solo público como no solo privado*” (SNRIPD, 2007, p.72).

Na rede de percursos pedonais acessíveis estão incluídos:

- Os passeios e caminhos de peões;
- As escadarias, escadarias em rampa e rampas;
- As passagens de peões, à superfície ou desniveladas;
- Outros espaços de circulação e permanência de peões.

Passeios e caminhos de peões

Os passeios e caminhos de peões deverão ter uma largura livre não inferior a 1,5 m. É recomendado, “*como boa prática*” (SNRIPD, 2007), a colocação do mobiliário urbano e dos restantes elementos numa faixa, designada “*faixa de infra-estruturas*” (*idem*, 2007), libertando-se a restante área de passeio de obstáculos.

Esta medida é imprescindível para qualquer pessoa, seja ela portadora de DV ou não, porque permite que não deambule pelos passeios, estando constantemente a desviar-se de obstáculos. Pelo contrário, mantém um caminho em linha recta, com menos probabilidade de se perder (no caso da pessoa DV) devido a um desvio que a retira da sua “rota”.

Entende-se por “*largura livre um canal de circulação contínuo e desimpedido de obstruções com uma largura não inferior a 1,2 m, medida ao nível do*

pavimento, presente nos percursos pedonais. Inclui-se nas obstruções o mobiliário urbano, as árvores, as placas de sinalização, as bocas-de-incêndio, as caleiras sobrelevadas, as caixas de electricidade, as papeleiras ou outros elementos que bloqueiem ou prejudiquem a progressão das pessoas”(INR, 2007, p.170).

Passagens de peões de superfície (passadeiras)

“A altura do lancil em toda a largura das passagens de peões não deve ser superior a 0,02 m. O pavimento do passeio na zona imediatamente adjacente à passagem de peões deve ser rampeado, com uma inclinação não superior a 8% na direcção da passagem de peões e não superior a 10% na direcção do lancil do passeio ou caminho de peões, quando este tiver uma orientação diversa da passagem de peões, de forma a estabelecer uma concordância entre o nível do pavimento do passeio e o nível do pavimento da faixa de rodagem”(INR, 2007, p.82). Esse rebaixamento do piso é uma forma da pessoa com DV aperceber-se onde está o local para atravessar, porque tem uma informação adicional para a sua orientação.

“A zona de intercepção das passagens de peões com os separadores centrais das rodovias deve ter, em toda a largura das passagens de peões, uma dimensão não inferior a 1,2 m e uma inclinação do piso e dos seus revestimentos não superior a 2%, medidas na direcção do atravessamento dos peões” (Idem, p.82). Esta zona de intercepção também está de acordo com as necessidades da pessoa DV, porque permite que tenha noção, ao atravessar, onde começa e onde acaba a passagem para peões. Quanto maior for a distância a atravessar, maior é o risco de haver desorientação.

Caso as passadeiras estejam dotadas de semáforos para controlo da circulação devem satisfazer as seguintes condições:

- *“Nos semáforos que sinalizam a travessia de peões de accionamento manual, o dispositivo de accionamento deve estar localizado a uma altura do piso compreendida entre 0,8 m e 1,2 m;*
- *O sinal verde de travessia de peões deve estar aberto o tempo suficiente para permitir a travessia, a uma velocidade de 0,4 m/s, de toda a largura da via ou até ao separador central, quando ele exista;*
- *Os semáforos que sinalizam a travessia de peões instalados em vias com grande volume de tráfego de veículos ou intensidade de uso por pessoas*

com deficiência visual devem ser equipados com mecanismos complementares que emitam um sinal sonoro quando o sinal estiver verde para os peões.

Caso sejam realizadas obras de construção, reconstrução ou alteração, as passagens de peões devem:

- *ter os limites assinalados no piso por alteração da textura ou pintura com cor contrastante;*
- *ter o início e o fim assinalados no piso dos passeios por sinalização tátil” (INR, 2007, p. 84); A sua adopção nas texturas diferenciadas dos pavimentos é considerada uma boa prática. A cor recomendada pela ACAPO é a *bordeaux*, porque permite maior contraste no ambiente urbano.*
- *“Ter os sumidouros implantados a montante das passagens de peões, de modo a evitar o fluxo de águas pluviais nesta zona.*

O INR (2007) recomenda que esta “*alínea seja aplicada a todos os semáforos que sinalizem a travessia de peões, de um modo geral, sendo que existem outros mecanismos, que não necessariamente os que emitem um sinal sonoro, destinados a complementar eficazmente a sinalização visual, e que poderão ser eventualmente propostos (botoneira vibratória, talking signs, etc.)”(Idem, p.84).*

Escadarias na via pública

As normas de construção de escadas são descritas no ponto 2.4 explicam que a largura dos lanços, patins e patamares das escadas não deve ser inferior a 1,2 m. “*As escadas deverão possuir:*

- *Patamares superiores e inferiores com uma profundidade, medida no sentido do movimento, não inferior a 1,2 m;*
- *Patins intermédios com uma profundidade, medida no sentido do movimento, não inferior a 0,7 m, se os desníveis a vencer, medidos na vertical entre o pavimento imediatamente anterior ao primeiro degrau e o cobertor do degrau superior, forem superiores a 2,4 m.*

Os degraus das escadas devem ter:

- *uma profundidade (cobertor) não inferior a 0,28 m;*
- *uma altura (espelho) não superior a 0,18 m;*
- *as dimensões do cobertor e do espelho constantes ao longo de cada lanço;*

- *a aresta do focinho boleada com um raio de curvatura compreendido entre 0,005 m e 0,01 m;*
- *faixas antiderrapantes e de sinalização visual com uma largura não inferior a 0,04 m e encastradas junto ao focinho dos degraus” (INR, 2007, p.98).*

Além das condições de construção explicitadas no ponto 2.4 do guia, existem alguns requisitos adicionais necessários a ter em conta, constante da secção 1.3: as escadarias na via pública devem apresentar patamares superior e inferior, com faixa de aproximação, de material de revestimento com textura diferente e de cor contrastante. Tal permite tanto à pessoa cega como a qualquer pessoa localizar rapidamente pelo tacto o primeiro e último degraus sem ter que estar a andar à procura “tacteando” indiscriminadamente com o pé, onde começam e terminam as escadas. As pessoas com baixa visão terão uma informação dupla: poderão aperceber-se, pela visão residual e pelo tacto, onde começa e onde acaba a escadaria.

É recomendável que a faixa de aproximação a colocar em ambos os sentidos da escadaria, apresente uma largura não inferior a 0,6 m e que fique afastada do primeiro degrau cerca de meio metro.

Escadarias em rampa na via pública

As escadarias em rampa na via pública devem satisfazer o especificado nas secções 1.3 e 2.4 (vide anterior) e as seguintes condições complementares:

“1) Os troços em rampa devem ter uma inclinação nominal não superior a 6% e um desenvolvimento, medido entre o focinho de um degrau e a base do degrau seguinte, não inferior a 0,75 m ou múltiplos inteiros deste valor;

2) A projecção horizontal dos troços em rampa entre patins ou entre troços de nível não deve ser superior a 20 m”(INR, 2007, p.240). Chama-se a atenção para o facto de a escadaria em rampa dever constituir uma solução de recurso devendo existir sempre uma rampa alternativa à mesma.

Relativamente aos desníveis das escadarias em rampa ou das escadarias se forem superiores a 0,4 m aconselha-se a existência de corrimãos de ambos os lados ou um duplo corrimão central. no que respeita a largura da escadaria, se for superior a 3 ou 6m deve ter corrimãos de ambos os lados, no primeiro caso e duplo corrimão central, no segundo.

É recomendável que não existam degraus isolados nem escadas constituídas por menos de três degraus, contados pelo número de espelhos. Quando não

seja possível a observância desta regra, os degraus devem estar claramente assinalados com um material de revestimento de textura diferente e cor contrastante com o restante piso. Tal possibilita à pessoa cega ou com baixa visão uma maior autonomia na deslocação, sem receios.

As escadas que vencerem desníveis superiores a 0,4 m devem possuir corrimãos de ambos os lados.

Corrimãos

Os corrimãos das escadas devem satisfazer as seguintes condições:

“1) A altura dos corrimãos, medida verticalmente entre o focinho dos degraus e o bordo superior do elemento perceptível e seguro, deve estar compreendida entre 0,85 m e 0,9 m;

2) No topo da escada os corrimãos devem prolongar-se pelo menos 0,3 m para além do último degrau do lanço, sendo esta extensão paralela ao piso;

3) Na base da escada os corrimãos devem prolongar-se para além do primeiro degrau do lanço numa extensão igual à dimensão do cobertor mantendo a inclinação da escada” (INR, 2007, p.244).

Este prolongamento do corrimão é bastante útil, porque quem tem DV apoia-se, muito frequentemente, à informação fornecida pelo corrimão. Quando este acaba, pensa que a escada também acabou. Se o corrimão acabar antes do final da escada o DV poderá pensar que terminou e cair. Com o prolongamento, a pessoa sente-se segura porque, apesar de já estar no patamar desejado tem a possibilidade de estar *ancorado* a um objecto que lhe oferece segurança e informação táctil para a sua orientação no espaço.

4) Os corrimãos devem ser contínuos ao longo dos vários lanços da escada.

Estas são algumas medidas descritas no guia (SNRIPD, 2007), que pela sua natureza e descrição demonstram a crescente preocupação do Estado Português na valorização da acessibilidade do Cidadão.

ACESSIBILIDADE AO LOCAL DE TRABALHO

Reportando-se à Directiva do Conselho 89/391/EEC, de 12 de Junho de 1989, sobre a introdução de medidas que incentivem a adopção de melhorias relativas à segurança e saúde dos trabalhadores no emprego, o SNRIPD (2001) foca o primeiro artigo, dando-nos conta dos objectivos da Directiva:

introduzir medidas que incentivem a adopção de melhorias relativas à segurança e saúde dos trabalhadores no emprego.

Segundo este órgão, esta finalidade engloba princípios gerais relativos à prevenção de riscos ocupacionais; à protecção de segurança e da saúde; à eliminação de factores de risco e de acidente; à informação; à consulta e participação equilibrada segundo as leis nacionais vigentes e/ou à formação de trabalhadores, não contradizendo as existentes disposições legais ou futuras disposições legais nacionais ou comunitárias que facilitam a salvaguarda da segurança e saúde dos trabalhadores no emprego.

De forma a facilitar a avaliação do local de trabalho, em termos de acessibilidade, e para que todos possam usufruir do espaço disponibilizado pela empresa, o SNIRPD (2001) apresenta aspectos fundamentais a ter em conta relativamente ao espaço:

- *Espaço para a deslocação horizontal* – A passagem e os corredores devem ser suficientemente largos, altos, livres de obstáculos e delineados de forma a facilitar a deslocação e passagem das pessoas. As entradas, saídas e portas interiores devem ser suficientemente altas e largas, fáceis de localizar e manusear, dotadas de espaço suficiente para abertura e fecho.

- *Espaço para deslocação vertical* – A deslocação vertical deve ser facilitada, evitando-se diferenças nas zonas de passagem, podendo recorrer-se ao uso de elevadores, rampas ou escadas de fácil acesso.

O espaço destinado a utentes deve ter em conta o espaço tanto no que respeita ao mobiliário, como no respeitante aos sanitários. O equipamento existente deve estar ao alcance de todos, tendo para tal de ser delineado e adaptado contando todo o tipo de cidadãos.

Além destas medidas, o SNIRPD (2001) apresenta medidas associadas e complementares importantes para uma boa acessibilidade, com perguntas de avaliação. No que respeita a chegada ao local de trabalho, diferencia duas situações: (1) quando a pessoa utiliza o transporte público e (2) quando utiliza transporte próprio. No primeiro dos casos, dever-se-á colocar a pergunta: “*O percurso desde o ponto de chegada até ao local de trabalho é de forma que não exija o auxílio de terceiros?*”. No segundo caso: “*Existe algum lugar onde esteja assegurado o estacionamento da respectiva viatura?*”; “*O percurso*

desde o local de estacionamento até ao local de trabalho é o (acessível) de forma a dispensar a ajuda de terceiros?" (cit. in, SNRIPD, 2001, p.13).

No que respeita o local de trabalho, dever-se-á averiguar se o local de trabalho está concebido por forma a permitir que a pessoa trabalhe sem perder tempo ou sem se preocupar com questões relativas à sua deficiência e que nada têm a ver com o trabalho a efectuar.

Relativamente a áreas comuns da empresa (arquivos, salas de reunião, redacções, cafetarias, sanitários, etc.), sugere que se coloque a questão de forma a perceber se estes locais, utilizados por todos, são igualmente acessíveis aos trabalhadores com deficiência.

No que ao equipamento diz respeito, a preocupação é focalizada na sua utilização: poderá ser utilizado tanto por colegas com deficiência como pelos demais funcionários sem se reflectir negativamente no trabalho a executar?

Para avaliação da segurança, coloca-se a questão *"No caso de ocorrer um problema relativo à segurança ou salvaguarda da integridade física existem procedimentos que protejam o colega com deficiência colocando-o fora de perigo?"* (SNRIPD, 2001, p.14).

No final do caderno 14, aconselha-se o leitor/empregador, caso não encontre as respostas às diversas perguntas colocadas, a consultar os critérios adoptados pelo Conceito Europeu de Acessibilidade, no endereço www.eca.lu (SNRIPD, 2001, p.14).

ACESSIBILIDADE NO LOCAL DE TRABALHO

O nível da acessibilidade **ao** local de trabalho pode não significar acessibilidade **no** local de trabalho. A acessibilidade no local de trabalho comporta em si dois pontos: (1) a acessibilidade nos termos de mobilidade e (2) o acesso a manuais, instruções de trabalho, informação, informação electrónica e novas tecnologias.

A aquisição da deficiência nem sempre ocorre à nascença ou nos primeiros anos de vida. Por isso, o problema da integração laboral não se coloca apenas no início da actividade profissional. Em muitos casos a deficiência é adquirida em fase da vida adulta, quando a pessoa já está a trabalhar – ou porque está a trabalhar. Em ambos os casos, a prevenção da deficiência, a reintegração e a adaptação dos postos de trabalho são assuntos que dizem respeito a qualquer

organização que possua ou não nos seus quadros trabalhadores com deficiência.

Apesar de existir legislação que determina a acessibilidade nas suas várias componentes, a integração de pessoas com deficiências no mercado de trabalho é muitas vezes condicionada pelo desconhecimento das adaptações e alternativas que podem ser colocadas à disposição destas pessoas na realização de tarefas que à partida poderiam parecer difíceis ou impossíveis de realizar. As barreiras num local de trabalho podem não ser apenas físicas, em termos de mobilidade, mas podem estender-se ao suporte da informação e da comunicação.

O acesso à informação, ou seja, a acessibilidade à informação é particularmente adaptável, na medida em que a informação tem uma característica que ultrapassa os estados físicos. Pode ser transformada por variadíssimas maneiras e para múltiplas formas. Pode ser considerada quase como algo imaterial com um potencial de transformação que aumentou exponencialmente com a utilização das Tecnologias de Informação.

Para poder aceder a essa informação, o computador aparece como o principal suporte da informação num posto de trabalho. Segundo Godinho *et al.* (2004), este é um instrumento que tem merecido maior atenção no que diz respeito à possibilidade de ser manipulado por pessoas com deficiência. De facto, emergiram várias tecnologias de acesso (Ajudas Técnicas ou Tecnologias de Apoio), algumas delas já incorporadas nos sistemas operativos dos computadores, e orientações para a concepção de aplicações informáticas e conteúdos digitais, coerentes com as necessidades das pessoas com deficiência. Um passo importante na integração da pessoa com deficiência visual no local de trabalho, no respeitante o acesso à informação, é a implementação do correio electrónico e das mensagens escritas instantâneas, vindo garantir um serviço universal de comunicações dentro da organização e no contacto com o exterior. Com a generalização da sua utilização nas empresas (e na vida quotidiana) os problemas de comunicação esbateram-se, mas não acabaram. No passado colocavam em desvantagem pessoas com deficiências, neste momento, são vistas como uma vantagem.

Mas, tal como o problema da acessibilidade ao local de trabalho, a acessibilidade pelas tecnologias da informação não se resume a mera

transformações do ambiente, ou às ajudas técnicas que o mercado produz. Por isso, é importante perceber e abordar a acessibilidade das aplicações informáticas e dos conteúdos digitais, que seguem orientações de concepção.

Dado que cada pessoa insere em si uma combinação de experiências de vida e de personalidade diferenciada (ou seja, cada pessoa é um caso singular), normalmente as soluções estandardizadas não resolvem todos os problemas. Para conseguir um resultado satisfatório exige-se uma análise especialmente cuidada da relação entre a pessoa e o conjunto das questões que poderemos chamar de “condições de trabalho” – tarefa que constitui o objecto de estudo da ergonomia. Nesta área de actuação, é importante a intervenção de uma equipa diversificada, com profissionais qualificados, para estudar e conhecer os problemas de que se reveste a deficiência. Por outro lado, sempre que possível, é importante permitir a participação dos visados na concepção ou adaptação de um posto de trabalho.

Godinho *et al.* (2004) advertem que um estudo ergonómico deverá abranger e relacionar da melhor forma o conhecimento:

do trabalhador (características físicas; personalidade, interesses e aptidões; das Ajudas Técnicas ou outros instrumentos que utiliza, ou foi aconselhado a utilizar; e outras características relevantes).

das condições de trabalho (cargo, objectivos, horário, planeamento e organização de tarefas, formação; organização do espaço e relação entre vários postos de trabalho; mobiliário/equipamentos ou instrumentos; condições ambientais do local).

Estes autores referem que nos casos em que existe acidente ou doenças incapacitantes, deve ser tida em conta a reintegração do trabalhador na empresa, de preferência, no mesmo posto de trabalho anterior com adaptações adequadas. A reintegração pode passar por alterações no espaço, ao nível arquitectónico; nos equipamentos e/ou nos instrumentos de trabalho; nos horários de trabalho ou na organização/gestão de tarefas.

Todas as medidas deverão ter como objectivo final a performance e o bem-estar do trabalhador. Por isso, a adaptação do posto de trabalho deverá ter em conta:

1. os equipamentos necessários;
2. a viabilização da intervenção do trabalhador visado;

3. as necessidades específicas do trabalhador e o equipamento mais adequado;
4. as necessidades especiais do utilizador;
5. a organização do espaço (percursos dentro do local de trabalho) e
6. a organização/gestão das tarefas.

Nem sempre estas medidas apresentam a eficácia pretendida, devido a condicionantes de ordem técnica, financeira, burocrática, ou de rejeição do próprio visado. Todas as experiências e sugestões vindas de todos os intervenientes – ergonomistas e profissionais envolvidos na reabilitação, os empresários e as próprias pessoas em causa e porventura seus colegas e familiares – são importantes para incrementar a integração.

ACESSIBILIDADE E TECNOLOGIAS DE APOIO

Reportando-nos aos equipamentos necessários – as Tecnologias de Apoio (TA) – para desempenho de uma profissão, estamos a apontar para todos os meios técnicos que visam compensar a pessoa com deficiência, na realização das suas funções diárias. Entre as várias áreas de aplicação, o emprego é aquela em, no presente contexto, nos interessa.

Godinho *et al.* (2004) apresentam alguns utilitários de acessibilidade com uso de computador:

Assistente de Acessibilidade

Esta ferramenta ajuda a definir as opções do *Windows* para atender às necessidades de cada utilizador (visuais, auditivas e motoras). Num primeiro momento, este utilitário coloca uma série de perguntas ao utilizador sobre as suas necessidades (ao nível da acessibilidade). Com base nas respostas dadas, procede à configuração das definições do sistema.

Programa Microsoft Magnifier

No gestor de utilitários existe o programa *Microsoft Magnifier*. É um utilitário de visualização que torna o ecrã mais legível para utilizadores com problemas na percepção visual. Este programa cria uma janela separada que mostra a parte do ecrã seleccionada pelo utilizador, de forma ampliada. Permite a alteração do esquema de cores da janela de ampliação; mover ou redimensionar a janela, ou arrastá-la até ao limite do ecrã e bloqueá-la na posição onde se encontra. Além disso, permite alterar a ampliação; o tamanho da janela de ampliação; a

posição da janela de ampliação no ambiente de trabalho e inverter as cores do ecrã. Este programa é indicado para utilizadores com deficiências visuais ligeiras (baixa visão). Apresenta várias opções de controlo, incluídas:

1. seguir o ponteiro do rato à medida que é deslocado no ecrã;
2. seguir o foco do teclado, que se centra na localização do cursor;
3. seguir a edição de texto.

Monitor

Outra TA referenciada pelos autores é o monitor de 19 ou 21 polegadas. Esta é uma boa opção para quem esteja a utilizar baixa resolução, alto contraste ou software de ampliação.

Software de ampliação

O *Zoom Text* (ampliador de ecrã profissional) é um software de ampliação, que permite incluir a opção de leitura de ecrã, permitindo menor esforço visual em determinadas situações. Esta TA é vocacionada para pessoas com resíduos visuais.

Leitor de ecrã

Para pessoas com deficiência visual severa (cegas), o *leitor de ecrã* é a melhor opção. Capta a informação de um computador e envia-a em tempo real para um sintetizador de voz ou um terminal Braille. Actualmente, os sintetizadores de voz estão sob a forma de software e constituem parte integrante do leitor. Ou seja, a utilização de um “*Apolo*” (sintetizador de voz) é cada vez menos frequente, levando a que as colunas simples sejam suficientes para receber as informações vindas do leitor de ecrã e sintetizadas simultaneamente. Esta TA proporciona um belíssimo acesso às principais aplicações de escritório electrónico (*Windows* com *Office*) bem como à Internet. Um dos leitores de ecrã mais utilizado em Portugal é o *JAWS*, mas existe também o *HAL* e o *Windows-Eyes*, não parando de crescer a oferta no mercado das AT.

Linha Braille

A linha Braille é um dispositivo composto por uma fila de células Braille electrónicas, que reproduzem, no formato da escrita Braille, o texto que se encontra digitado no ecrã do computador. Os pontos em relevo (Braille) vão alterando consoante a informação se altera. Este produto pode ser uma alternativa ao sintetizador de voz ou um complemento. Estas linhas podem apresentar um número de células Braille que varia normalmente entre 20, 40 e

60 células (quanto maior é o número de células, mais informação receberá de uma só vez o utilizador).

Impressora Braille

Outra TA é a impressora Braille. É um periférico que permite a impressão de textos electrónicos sob a forma da Grafia Braille da Língua Portuguesa (Braille). A sua acessibilidade e facilidade de uso permitem que seja utilizada por pessoas cegas: dispõe de um painel em Braille e de comandos com voz digitalizados.

Bloco de notas

Existem vários tipos de bloco de notas, iremos explorar um modelo de forma a explicitar as várias vantagens dos blocos de notas actuais. O *Braille n'Speak* é um dos mais populares produtos no mundo tiflotécnico¹². Pequeno, portátil, com grande autonomia é um dos mais bem conseguidos blocos de notas para cegos. É um excelente instrumento de leitura e escrita, inclusivamente para as crianças. Este aparelho é designado como PDA (*Personal Digital Assistant*). É um computador, mas não exige ao seu utilizador conhecimentos de informática. Este aparelho apresenta dupla vantagem: associa o sistema Braille (através de um teclado de numa máquina de escrever Braille) à voz sintetizada. É versátil, apresentando a pesquisa instantânea de um computador; armazena informação, evitando o recurso ao suporte em papel, permitindo o transporte grandes quantidades de informação com o mínimo esforço. Pode ser ligado a um computador e funciona como sintetizador de voz, transmite e recebe arquivos. Também é possível ligá-lo a uma impressora comum ou uma impressora Braille para imprimir os textos armazenados.

ACESSIBILIDADE AO IMPRESSO POR TRABALHADORES COM DV

A documentação impressa em papel continua a ser uma componente inerente na realização de tarefas nos postos de trabalho que exijam que haja documentação escrita. Este facto constituiu muitas vezes uma dificuldade para pessoas com problemas de visão. No entanto, existem estratégias na superação destas dificuldades, que podem ser (1) a manipulação física da

¹² A tiflotecnologia tem como finalidade a adaptação e acessibilidade das tecnologias da informação e comunicação para a utilização e aproveitamento por parte das pessoas com cegueira e deficiência visual (<http://www.portalcami.net/libro/2004/Parte3-pt.pdf>).

informação escrita, através de ajudas técnicas ou (2) a digitalização de texto, para posterior conversão de formato texto electrónico, voz ou Braille.

ACESSIBILIDADE AO IMPRESSO POR TRABALHADORES COM DV: PESSOAS COM BAIXA VISÃO

As pessoas com baixa visão podem recorrer a filtros, ajudas ópticas ou electrónicas para ler um documento (ampliadores/lupas). A cor do papel, a sua textura e as características gráficas dos documentos são outros factores que podem influenciar a leitura.

Ampliadores/lupas

As lentes podem ser de diversos tipos e incluem as lupas de mão, lupas iluminadas, telescópios para melhorar a leitura e escrita, telescópio para visão ao longe e prismas.

Também conhecida como “Lupa TV” ou “Circuito Fechado de Televisão” (CCTV), a telelupa é um equipamento que amplia num ecrã um documento impresso ou escrito à mão. Existem telelupas portáteis com ecrã LCD integrado e telelupas de mesa. Estas são mais sofisticadas, com maior gama de ampliação, resolução e contraste, facilitando ainda o preenchimento manual de formulários. Em alguns modelos é possível ligar a telelupa a um computador, dividindo o ecrã em duas partes: uma para o documento ampliado e outra, por exemplo, para um processador de texto (facilitando a uma tarefa de leitura/escrita).

As lupas apresentam as seguintes vantagens:

- Existem muitos modelos;
- São fáceis de utilizar e fáceis de transportar;
- Podem ter luz incorporada.
- As lupas TV têm as seguintes vantagens:
- Apresentam uma distância de leitura confortável e variável;
- Existe a possibilidade de alterar ampliação;
- Podem ser utilizados com ambos os olhos;
- É possível controlar a luminosidade e o contraste; reverter a polaridade (fundo branco com letras pretas, invertido para fundo preto com letras brancas) e de marcar linha de referência (facilitando a leitura, para o seguimento para outra linha);

- O tamanho de campo de visão é variável;
- A focagem é constante;
- É ergonómico e versátil.

Na escolha do equipamento, é importante ter em conta:

- a possibilidade de escolha da ajuda técnica em tempo útil;
- o treino na sua correcta utilização;
- o treino das pessoas que rodeiam a pessoa com DV e que directamente interagem com o indivíduo em causa;
- a verificação no sentido de aferir se responde à finalidade para a qual a AT foi escolhida;
- a adequação à evolução da situação (se a pessoa está em fase cegueira, ou numa fase estacionária);
- o levantamento dos desejos específicos da pessoa e do objectivo.

Uma correcção óptica adequada para perto e uma boa iluminação são muitas vezes suficientes para transformar uma pessoa com dificuldades de visão numa pessoa que consegue ver sem grande dificuldade. A ampliação é um dos “processos” adaptativos mais fáceis. Há que ter em conta também a importância do tipo de letra, de espaços e de contrastes importantes para uma boa leitura.

De forma a perceber melhor como incrementar a acessibilidade ao impresso, consultámos a página da *Lighthouse*¹³.

A IMPORTÂNCIA DA COR

Na sua página, a *Lighthouse*¹⁴ apresenta algumas recomendações no que respeita a acessibilidade ao impresso. Estas recomendações vão no sentido de explicar simplificadaamente ao leitor as várias características da cor e a forma como se pode ajudar uma pessoa na superação de dificuldades na diferenciação de cores.

13 Fundada em Nova York, em 1905, *Lighthouse* é uma organização sem fins lucrativos, dedicada à preservação da visão e à prestação de apoios a serviços de reabilitação para ajudar as pessoas de todas as idades a superar os desafios inerentes à perda visual. Através de serviços clínicos, educação, pesquisa e advocacia, a *Lighthouse* permite que as pessoas com baixa visão e cegueira possam desfrutar a sua vida de forma segura, independente e produtiva (<http://www.lighthouse.org/>).

14 <http://www.lighthouse.org/>

Esta página Web contém linhas básicas orientadoras na escolha eficaz das cores. A seguir a cada linha orientadora estão as explicações para os três atributos perceptíveis da cor (tonalidade, luminosidade e saturação), tais como são usadas pela visão.

Em primeiro lugar, explicita-se como a DV afecta a percepção de cor: a baixa visão, a idade e as deficiências congénitas ao nível da distinção de cor produzem mudanças na percepção visual que reduzem a eficácia da visão na combinação de certas cores. Duas cores que contrastem de forma normal para uma pessoa normovisual (NV) podem ser menos distinguível para uma pessoa com dificuldades visuais.

Seguem-se três regras simples para fazer a escolha eficaz de cores:

- Exagerar nas diferenças de luminosidade entre a cor de rosto e a cor de fundo e evitar usar cores com luminosidade similares, mesmo que diferem na saturação ou na tonalidade;
- Não assumir que a luminosidade que se percepção será a mesma que a luminosidade percebida pelas pessoas com *déficit* de cor. Deve assumir-se que estas pessoas irão “*ver menos*” contraste entre cores. Se se aumentar a luminosidade das cores claras e se escurecer as cores escuras, ir-se-á incrementar a acessibilidade visual deste tipo de pessoas;
- Evitar o contraste entre cores muito semelhantes em termos de luminosidade (e.g., laranja com vermelho). Aconselha-se o contraste do tipo: azul com amarelo. Deve evitar-se misturar cores claras¹⁵ com cores claras e cores escuras¹⁶ com cores escuras (consultar a figura 1). A pessoa DV pode ter dificuldades na discriminação entre duas cores com tonalidades similares.

Figura 1. Cores escuras e cores claras¹⁷



¹⁵ As cores claras são: azul esverdeado, verde, amarelo e laranja.

¹⁶ As cores escuras são: azul, violeta, roxo e vermelho.

¹⁷ <http://www.lighthouse.org/accessibility/effective-color-contrast/>

A tonalidade, a luminosidade e a saturação são os três atributos perceptivos da cor. A tonalidade é o atributo de percepção associado aos nomes elementares das cores; capacita-nos na identificação das categorias de cores básicas, tais como o azul, o verde, o amarelo, o vermelho e o roxo. Pessoas com percepção de cor normal reportam que as tonalidades seguem uma sequência natural baseada nas suas similitudes. Para a maioria das pessoas com déficits visual, a capacidade de discriminação de cores com base na tonalidade torna-se reduzida. A luminosidade corresponde à forma de como a luz aparece reflectida na cor.

Tanto a luminosidade como a tonalidade são atributos importantes para tornar o contraste mais eficaz.

PRODUZIR UM TEXTO ACESSÍVEL PARA PESSOAS COM BAIXA VISÃO

No seguimento das explicações sobre a importância de uma boa escolha de cores para tornar a informação mais perceptível, apresentam-se as linhas básicas para fazer escolhas eficazes no que se refere a um texto escrito a negro, para pessoas com baixa visão, segundo as recomendações da *Lighthouse*.

Contraste

Figura 2 e 3. Contraste¹⁸



O texto deve ser impresso com o maior contraste possível. É importante para as pessoas mais idosas e para pessoas com baixa visão que a luminosidade das letras (branca ou amarela), no fundo escuro (preto, azul escuro, etc.) se verifique.

Tipo de cor

Figura 4. Tipo de cor¹⁹



¹⁸ <http://www.lighthouse.org/accessibility/legible/>

¹⁹ <http://www.lighthouse.org/accessibility/legible/>

Os elevados contrastes são difíceis de obter com a combinação de cores além do preto e do branco. A utilização de cores diferentes pode ser importante por razões estéticas ou por outras razões. No caso de recorrer a outras cores, é melhor usar essas combinações para títulos.

Tamanho

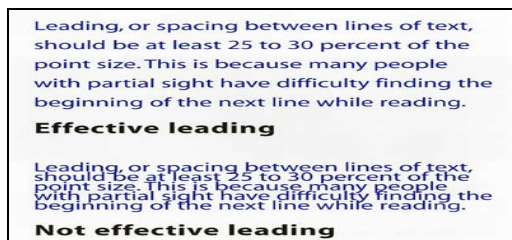
Figura 5. Tamanho²⁰



O tipo de letra deve ser grande, de preferência entre os tamanhos de letra 16 e 18. Deve manter-se presente que a relação entre o legível e o tamanho da letra diferem consoante o tipo de letra.

Espaçamento entre linhas

Figura 6. Espaçamento entre linhas²¹



O espaçamento entre as linhas de um texto deve ser mais ou menos de 25 a 30% relativamente ao tamanho da letra. Espaçamentos reduzidos dificultam o seguimento da linha num texto.

Tipos de Fontes de letras

Figura 7. Tipo de fontes de letras²²



20 <http://www.lighthouse.org/accessibility/legible/>

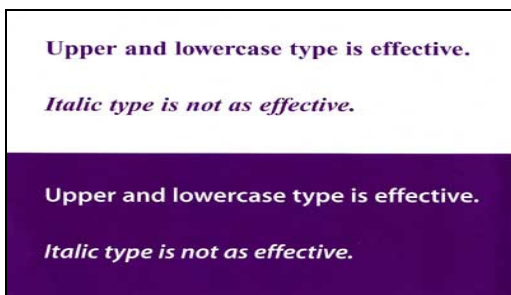
21 <http://www.lighthouse.org/accessibility/legible/>

22 <http://www.lighthouse.org/accessibility/legible/>

Elimine/evite as fontes decorativas, complicadas ou tipo manuscrita. Use-as somente para enfatizar. As fontes standardizadas com ou sem *serifas*²³, com caracteres familiares e reconhecíveis são os melhores. Além disso, existe uma evidência de que as fontes sem *serifas* são mais legíveis quando o tamanho da letra é pequeno.

Estilo da fonte

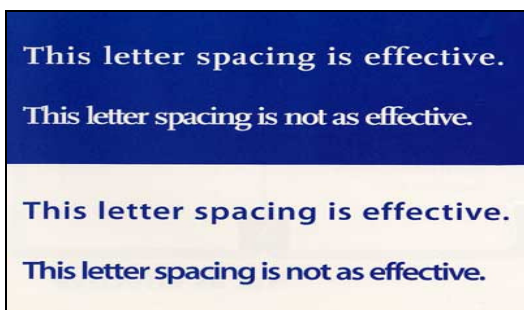
Figura 8. Estilo da fonte²⁴



Apesar de existir pouca informação sobre a facilidade de leitura dos tipos de fonte, existe alguma evidência de que o estilo “*roman normal*” é mais legível do que o itálico, oblíquo ou condensado.

Espaçamento entre letras

Figura 9. Espaçamento entre as letras²⁵



Um texto com um espaço muito próximo entre as letras oferece maior dificuldade para os leitores com baixa visão. Sempre que possível o espaço deve ser maior, mas não de tal forma que dificulte a leitura.

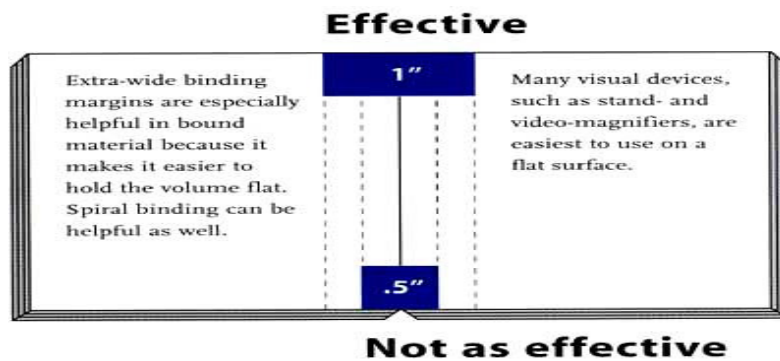
²³ As serifas são os pequenos traços e prolongamentos que ocorrem no fim das hastes das letras (<http://pt.wikipedia.org/wiki/Serifa>).

²⁴ <http://www.lighthouse.org/accessibility/legible/>

²⁵ <http://www.lighthouse.org/accessibility/legible/>

Margens

Figura 10. Margens²⁶



Margens grandes, que permitam uma boa abertura do livro, são importantes porque facilitam a dobragem do livro a meio e torná-lo plano. As espirais podem também ajudar. Muitas ajudas ópticas, tais como o *magnifiers* são mais fáceis de serem utilizados em superfícies planas.

Acabamento do papel

O papel com brilho pode dificultar a leitura. As pessoas mais idosas e as pessoas com baixa visão têm alguma dificuldade com os reflexos de luz no papel. Por isso, deve escolher-se um papel baço.

Facilitar a distinção

Figura 11. Distinção



As pessoas com dificuldades de visão também têm algumas dificuldades em encontrar um livro ou outro documento que é parecido com outras publicações, especialmente quando se trata de uma série de livros com volumes, nos quais só diferem o título ou o número. Utilizar cores, tamanhos e formatos da capa distintos pode ser muito importante.

²⁶ <http://www.lighthouse.org/accessibility/legible/>

ACESSIBILIDADE AO IMPRESSO POR TRABALHADORES COM DV: PESSOAS CEGAS

O acesso tradicional à documentação impressa, por parte das pessoas cegas, passa pela digitalização e pelo reconhecimento de caracteres efectuado por software próprio para posterior impressão em Braille, ou pelo uso de leitores de ecrã (programas informáticos que enviam a informação do computador para um sintetizador de voz ou para um terminal electrónico Braille).

A forma mais prática de tornar um documento impresso em papel acessível a pessoas com dificuldades de visão, passa pela sua digitalização através de um scanner e os equipamentos a que poderemos chamar leitores de documentos.

Para que o documento digitalizado possa ser convertido em voz ou em Braille, tem que passar por um programa de reconhecimento de caracteres (*optical character recognition*: OCR). Os programas de OCR são muitas vezes fornecidos com o scanner mas nem todos são fáceis de utilizar por pessoas cegas. Contudo, existem no mercado das Ajudas Técnicas, OCRs vocacionados para utilizadores cegos, com elevados níveis de acessibilidade e que podem constituir alternativas ao OCR que acompanha o scanner.

Após o reconhecimento e eventual correcção dos textos digitalizados estes devem ser gravados em formatos adequados como “.rtf²⁷”, “.txt²⁸” ou mesmo “.html²⁹”. Também é possível gravar os textos em áudio com recurso a programas que gravam sob a forma de voz sintetizada a partir de texto (por exemplo, em formato “.wav” ou “.mp3”).

A documentação digitalizada pode voltar a ser impressa em papel num formato mais acessível do que o original: para uma pessoa com baixa visão a solução pode passar pela impressão em caracteres aumentados e para uma pessoa cega pela impressão em Braille.

De forma sintetizada, poderemos dizer que existe uma linha muito ténue que separa os termos usabilidade e acessibilidade. Estas duas áreas sobrepõem-se com frequência, sendo que o que pode ser considerado uma boa função de

27 RTF (*Formato Rich Text*) é um formato de arquivo que permite troca de gráficos e texto formatados entre diferentes processadores de texto em diferentes Sistemas Operacionais (<http://pt.trichview.com/features/files.html>).

28 TXT: Formato de texto.

29 HTML (sigla da expressão inglesa *HyperText Markup Language*, que significa Linguagem de Marcação de Hipertexto) é uma linguagem de marcação utilizada para produzir páginas na Web (<http://pt.wikipedia.org/wiki/HTML>).

usabilidade para um utilizador pode ser um requisito indispensável para outro. A maioria das características de acessibilidade beneficia todos os utilizadores ao proporcionar um aumento de usabilidade. A possibilidade de ajustar o tamanho das letras e o esquema de cores pode ser considerada conveniente para qualquer utilizador, mas podem fazer toda a diferença na possibilidade de acesso por parte de pessoas com deficiência visual. O que é banal para qualquer trabalhador de uma empresa poderá ser inacessível para outro.

Uma das formas de tornar a informação acessível a **todos** os trabalhadores pode passar por uma mudança na forma de veicular a informação. A documentação em formato digital deve ser privilegiada uma vez que a documentação em papel apresenta várias desvantagens face à versão electrónica. Para uma pessoa com DV uma folha escrita não passa de uma folha de papel, não podendo saber se nela está inscrito qualquer tipo de informação. Tem sempre de recorrer a um colega para que lhe sirva de “leitor” ou digitalizar o documento de forma a poder ser lido pelo leitor de ecrã.

Na versão digital, a pessoa com deficiência pode usar o computador e as suas ajudas técnicas para ler a documentação. Contudo, é importante ter em conta que um formato digital não assegura por si só a acessibilidade à informação. O leitor de ecrã não resolve todos os problemas de uma interacção, porque não é possível, por exemplo, ler um gráfico ou um texto sob a forma de imagem. O programador deverá assegurar a interacção com o Software e o acesso à informação com recurso: ao teclado; a leitores de ecrã; as opções de alto contraste do Sistema Operativo e a programas de ampliação.

ACESSIBILIDADE AOS CONTEÚDOS NA INTERNET E INTRANET

A questão da acessibilidade à informação electrónica tem como expoente máximo a preocupação com a Acessibilidade dos conteúdos na Web. Em 26 de Agosto de 1999, Portugal tornou-se o primeiro país europeu e o quarto país no mundo a regulamentar a adopção de regras de acessibilidade na concepção da informação disponibilizada na Internet pela administração pública, com o objectivo de facilitar o seu acesso a pessoas com necessidades especiais. Esta regulamentação constitui a Resolução do Conselho de Ministros N.º 97/99, que surge na sequência da recomendação e parecer da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos Liberdades e Garantias da Assembleia da República

sobre a petição pela acessibilidade da Internet Portuguesa³⁰, aprovada a 30 de Junho de 1999, que propugnava a adopção de medidas necessárias e adequadas para garantir a plena acessibilidade da informação disponível na Internet a todos os cidadãos com necessidades especiais.

O *World Wide Web Consortium* (W3C), organismo responsável por guias mundiais relacionados com a Web, publicou em 5 de Maio de 1999 o seu primeiro documento que serve de referência internacional para a acessibilidade na internet. O documento tem o nome de "*Directivas para a acessibilidade do conteúdo da Web 1.0 (Web Content Accessibility Guidelines 1.0)*" e pretende explicar como tornar o conteúdo Web acessível a pessoas com deficiências.

Em 2000, durante a Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia, a iniciativa de acessibilidade aos conteúdos na internet foi alargada aos restantes países da UE com a aprovação da iniciativa *eEurope2002*.

Actualmente, o acompanhamento da acessibilidade dos sítios na internet da administração pública portuguesa está a cargo da equipa do Programa *ACESSO* da Unidade de Missão Inovação e Conhecimento (UMIC)³¹. Essa preocupação tem vindo a ser desenvolvida em Portugal e é visível na evolução progressiva da adopção das regras de acessibilidade. Estas regras de acessibilidade à internet aplicam-se também aos conteúdos disponibilizados numa intranet aos trabalhadores de uma organização ou a qualquer documento em formato HTML. A adopção das regras de acessibilidade proporciona mais vantagens para outros utilizadores (para quem tem comunicações lentas, browsers antigos, ou dispositivos de acesso diversificados: telemóvel, PDA, quiosques internet ou televisão).

No dia 11 de Dezembro de 2008, o W3C aprovou a segunda versão das directrizes de acessibilidade de conteúdos Web, actualmente adoptada por vários países.

30 Segundo esta directiva importa assegurar que a informação disponibilizada pela administração pública na internet seja susceptível de ser compreendida e pesquisável pelos cidadãos com necessidades especiais, determinando-se que sejam adoptadas as soluções técnicas adequadas a que aquele objectivo seja alcançado. Trata-se de uma medida que se insere no plano de concretização da Iniciativa Nacional para os Cidadãos com Necessidades Especiais na Sociedade da Informação, criada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 96/99. Dá-se com ela igualmente sequência à recomendação e parecer da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos Liberdades e Garantias da Assembleia da República sobre a petição pela Acessibilidade, aprovada a 30 de Junho de 1999.

31 http://www.acesso.umic.pcm.gov.pt/acesso/res97_99.htm

Segundo o CERTIC (Centro de Engenharia de Reabilitação em tecnologias de Informação e Comunicação) a acessibilidade pode ser analisada tendo em conta três aspectos:

1. os *utilizadores* (nenhum obstáculo é imposto ao indivíduo face às suas capacidades sensoriais e funcionais);
2. a *situação* (o sistema deve ser acessível e utilizável em qualquer situação, independentemente do software, comunicações ou equipamentos utilizados) e
3. *ambiente* (o acesso não deve ser condicionado pelo ambiente físico envolvente, exterior ou interior).

Os conselhos para a acessibilidade de um sítio Web dados pelo CERTIC assentam em garantias tais como:

- Todas as imagens devem estar legendadas, ou descritas em texto;
- O tamanho do texto deve estar preparado para ser aumentado com as opções de navegador;
- O comprimento do texto na página deve ajustar-se ao tamanho da janela;
- A identificação dos campos dos formulários deve constar;
- A possibilidade de activação dos elementos da página, através do teclado, deve ser uma realidade;
- Os textos das ligações devem ser compreensíveis fora de contexto;
- O fornecimento de uma forma simples para contactar o responsável deve ser visível, facilitando o feedback dos utilizadores;
- A utilização de ferramentas e serviços automáticos de análise da acessibilidade devem estar ao dispor do utilizador;
- O símbolo da acessibilidade Web deve estar afixado.

As tecnologias de informação e de comunicação são hoje fundamentais para ultrapassar barreiras, promovendo a inclusão social, no entanto, deverá haver, por parte de cada cidadão, desde o empregador ao designer de páginas Web, a noção das dificuldades de cada um para poder favorecer a integração de cada pessoa.

POLÍTICAS DE EMPREGO PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: NORMATIVOS EUROPEUS

Segundo a “*Norma 7. Emprego*” das *Normas Fundamentais sobre a Igualdade de Oportunidades para as Pessoas com Deficiência*, aprovadas na 48.^a Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas – resolução 48/96, anexo 20 de Dezembro de 1993 (SNRIPD, 2001, p.5) – os Estados devem reconhecer o princípio segundo o qual as pessoas com deficiência devem poder exercer os seus direitos fundamentais no domínio do emprego. Devem usufruir de iguais oportunidades de emprego produtivo e remunerado no mercado do trabalho, quer em zonas rurais, quer em zonas urbanas. Daí depreendemos que as disposições legislativas de qualquer país em matéria de emprego não devem fazer qualquer discriminação relativamente às pessoas com deficiência, nem tão pouco conter cláusulas que criem obstáculos ao seu emprego. Esta norma foca a sua atenção na acção dos Estados que devem apoiar activamente a integração das pessoas com deficiência no mercado normal de trabalho, através de medidas que devem favorecer a integração e a manutenção do emprego por parte das pessoas com deficiência: a formação profissional; os esquemas de quotas de emprego, as reservas de emprego ou emprego em áreas específicas; os empréstimos ou subsídios à instalação de pequenas empresas; os contratos de exclusividade ou direitos prioritários de produção; os benefícios fiscais; a preferência contratual e outras formas de apoio técnico ou financeiro às empresas que contratem trabalhadores com deficiência. Estas são soluções que cada Estado Membro deve ter em conta para uma perfeita integração das pessoas com deficiência.

Para a manutenção do emprego, os Estados devem incentivar as empresas para a adequação e adaptação dos postos de trabalho, eliminando as barreiras arquitectónicas e facilitando assim o emprego de pessoas com deficiência, favorecendo a acessibilidade ao local de trabalho.

MEDIDAS DE APOIO À INTEGRAÇÃO PROFISSIONAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM PORTUGAL

Seguindo os preceitos da norma 7 das *normas fundamentais sobre a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência*, Portugal tende a favorecer a inserção positiva da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

O Decreto-Lei nº 247/89, de 5 de Agosto, refere que a *“Constituição da República Portuguesa consagra, no artigo 71º, o direito das pessoas deficientes à plena participação na vida social e à igualdade de direitos e deveres com os demais cidadãos, sem quaisquer limites que não sejam os decorrentes da natureza e extensão da deficiência. A efectivação deste direito constitui o Estado na obrigação de definir as medidas de política e de promover os programas que permitam concretizar o objectivo primordial da reabilitação, que é a integração socioprofissional da pessoa deficiente”*.

De forma a esclarecer o conceito de *pessoa deficiente*, é definido no artigo 3.º como pessoa deficiente todo o indivíduo que, *“pelas suas limitações físicas ou mentais, tem dificuldade em obter ou sustentar um emprego adequado à sua idade, habilitações e experiência profissional”* (Decreto-Lei nº 247/89, de 5 de Agosto). Neste documento estão legislados os vários programas e medidas de apoios relativos à reabilitação profissional das pessoas deficientes, sob a tutela do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP)³², que auferem de apoio do Estado em termos de financiamento. O apoio relativo a estes programas é concedido às pessoas deficientes, às entidades dos sectores privado, cooperativo e público empresarial, bem como às autarquias locais e organismos públicos que não façam parte da administração central.

Com base no Decreto-Lei referenciado e actualizando uma política de inserção activa, o IEFP apresenta algumas medidas de apoio medidas que tendem a

32 O IEFP é um organismo de direito público, com autonomia administrativa e financeira. Compete ao IEFP: Promover a recolha e a difusão de informações amplas sobre os problemas do emprego, a fim de contribuir para a definição e implementação de uma política global de emprego; Promover a organização do mercado de trabalho enquanto elemento essencial das medidas que visam alcançar o pleno emprego; cada pessoa deve poder escolher livremente o seu posto de trabalho de acordo com as suas preferências e as suas qualificações por forma a alcançar uma valorização cultural, técnica e profissional dos recursos humanos do país; Promover a informação, a orientação de formação profissional, a reabilitação profissional e a colocação (em particular dos jovens saídos do sistema escolar e de outros grupos particularmente desfavorecidos), assim como a análise dos postos de trabalho e da mobilidade geográfica e profissional dos trabalhadores assalariados; Promover, isoladamente ou em cooperação, a produtividade das empresas através de medidas de formação profissional; Dar apoio técnico e financeiro às iniciativas que visem a manutenção ou a criação de empregos; Participar na coordenação da colaboração técnica nas áreas do emprego, da formação e da reabilitação profissional em cooperação com organizações nacionais e internacionais; Colaborar na concepção, elaboração, definição e avaliação da política geral de emprego. (MISEP-RELATÓRIO DE INFORMAÇÃO DE BASE – 2006, http://www.dgert.mtss.gov.pt/Emprego%20e%20Formacao%20Profissional/doc_emprego/Relatorio%20MISEP_2006_versao_final_.pdf).

beneficiar a integração socioprofissional da pessoa com deficiência em Portugal.

A preparação pré-profissional visa proporcionar aos jovens com deficiência, que não tenham exercido ainda uma actividade profissional, uma iniciação numa variedade de tipos de trabalho. Os destinatários desta medida devem ser jovens com deficiência de idade igual ou superior a 12 anos que frequentem instituições de educação especial, oficiais ou particulares e que não sejam susceptíveis de integração nos sistemas regulares de ensino. Os promotores são entidades privadas sem fins lucrativos e organismos oficiais (quando se trate de organismos oficiais a colaboração do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social processar-se-á através de acordos a estabelecer com os serviços competentes). Esta medida fornece apoios técnicos e financeiros a entidades privadas sem fins lucrativos para instalação de oficinas, aquisição de equipamentos oficiais e participação nos vencimentos a monitores de reabilitação profissional e participação nas acções de formação dos monitores e dos professores de trabalhos manuais, e está assente na legislação³³.

Informação, avaliação e orientação profissional. O apoio à orientação profissional é concedido a acções que visem proporcionar às pessoas deficientes a tomada de decisões vocacionais adequadas. Os destinatários são pessoas com deficiência de idade igual ou superior a 16 anos. As entidades dos sectores privado, cooperativo e público empresarial, bem como as autarquias locais e organismos públicos que não façam parte da administração central apresentam-se como os promotores desta medida. É fornecido apoio técnico e financeiro ao funcionamento. Às entidades privadas sem fins lucrativos e entidades do sector cooperativo, acresce um apoio financeiro ao investimento. O diploma regulamentador desta medida é o Decreto-Lei nº 247/89, de 5 de Agosto (com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 8/98, de 15 de Janeiro).

Formação profissional. O apoio concedido a acções que visem dotar as pessoas deficientes, de idade não inferior a 16 anos, dos conhecimentos e capacidades necessários à obtenção de uma qualificação profissional que lhes

33 Decreto-Lei nº 247/89 de 5 de Agosto (com as alterações introduzidas pelo DL 8/98, de 15 de Janeiro); Despacho normativo 388/79 de 31 de Dezembro; Despacho do Secretariado de Estado do Emprego, publicado no DR II série nº 202 de 2 de Setembro de 1980.

permita alcançar e sustentar um emprego e progredir profissionalmente no mercado normal de trabalho. Esta medida é promovida por entidades dos sectores privado, cooperativo e público empresarial, bem como as autarquias locais e organismos públicos que não façam parte da administração central, no que respeita o apoio técnico e apoio financeiro ao funcionamento. Às entidades privadas sem fins lucrativos e entidades do sector cooperativo é acrescido um apoio financeiro ao investimento.

Os apoios técnicos consistem no apoio à preparação de programas e metodologias de aprendizagem; à organização e divulgação de documentação técnica e pedagógica; a acções formativas directas ou indirectas e ao acompanhamento dos processos de instalação de oficinas e de aquisição do respectivo equipamento.

Os apoios financeiros ao investimento reportam-se a despesas de aquisição ou construção de edifício; à instalação ou adaptação de oficinas e à aquisição de equipamento oficial.

Finalmente, os apoios financeiros ao funcionamento referem-se à selecção e orientação dos formandos; às deslocações, alimentação, alojamento, bolsas e seguros dos formandos; à remuneração dos formadores, pessoal técnico não docente, administrativo e auxiliar; às amortizações; à formação de pessoal técnico docente e não docente; à divulgação, avaliação e controlo das acções. No caso das acções de formação profissional serem realizadas por empresas nas suas próprias instalações têm apoio no acompanhamento psico-pedagógico dos formandos; adopção de medidas ergonómicas destinadas ao melhor ajustamento dos postos de trabalho, instrumentos e utensílios às limitações funcionais dos estagiários com deficiência; despesas realizadas com a eliminação de barreiras arquitectónicas, incluindo as que dizem respeito à acessibilidade dos locais de trabalho dos formandos.

Esta medida é juridicamente delineada no Decreto-Lei nº 247/89, de 5 de Agosto (com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 8/98 de 15 de Janeiro).

Readaptação ao trabalho. Esta medida visa proporcionar às pessoas com deficiência condições e processos de adaptação e compensação das suas limitações funcionais que lhes possibilitem um mais fácil desempenho de tarefas a partir do aproveitamento da sua experiência profissional. Os

destinatários deverão ter idade legal para o trabalho que ter adquirido a deficiência durante a sua vida profissional. Aos promotores (entidades dos sectores privado, cooperativo e público empresarial, bem com as autarquias locais e organismos públicos que não façam parte da administração central) é fornecido apoio técnico e financeiro ao funcionamento, e apoio financeiro ao investimento a entidades privadas sem fins lucrativos e entidades do sector cooperativo.

Esta medida segue as orientações do Decreto-Lei nº 247/89, de 5 de Agosto (com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 8/98, de 15 de Janeiro); Decreto-Lei nº 360/97, de 17 de Dezembro, e Decreto-Lei nº 248/99, de 2 Julho, e da Lei nº 100/97, de 13 de Setembro.

Apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação. Visa apoiar a qualidade da integração profissional de pessoas com deficiência, que possuam condições mínimas para aceder ao mercado de trabalho.

Apoio à colocação a:

- Pessoas com deficiência inscritas nos Centros de Emprego, desempregadas ou empregadas, que pretendem mudar de emprego;
- Entidades empregadoras que pretendem contratar trabalhadores com deficiência.

Acompanhamento pós-colocação a:

- Trabalhadores com deficiência ou pessoas com deficiência que tenham criado o seu próprio emprego;
- Entidades empregadoras que tenham ao seu serviço trabalhadores com deficiência e que solicitem uma intervenção.

Os promotores deste tipo de medida podem ser centros de reabilitação de gestão directa e participada, entidades privadas sem fins lucrativos e entidades públicas que desenvolvam acções de formação profissional para pessoas com deficiência. Centros de recursos local e especializado credenciados pelo IEFP.

Os apoio técnico e financeiro ao funcionamento regem-se por um período máximo de: seis meses, no caso do apoio à colocação e de três anos, no acompanhamento pós-colocação, para cada uma das pessoas com deficiência.

Diplomas: Lei nº 8/98 de 5 de Maio; Decreto-Lei nº 247/89 de 5 de Agosto (com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 8/98 de 15 de Janeiro) e Resolução do Conselho de Ministros nº 8/99 de 9 de Fevereiro.

Teletrabalho e criação de uma bolsa de emprego para teletrabalhadores.

Regido pelos Decreto-Lei nº 247/89, de 5 de Agosto, e Resolução do Conselho de Ministros nº 59/98, de 6 de Maio, visa dotar as pessoas com deficiência e habilitação profissional suficiente para o exercício de uma profissão, dos conhecimentos e competências necessárias para a utilização das tecnologias de informação e comunicação para potenciar a criação de novas oportunidades de emprego. É oferecido apoio técnico e financeiro às entidades que pretendam constituir-se como promotoras de teletrabalho destinado a assegurar a formação complementar das pessoas com deficiência que pretendam constituir-se como teletrabalhadores e/ou o apoio à instalação das pessoas com deficiência como teletrabalhadores. Apoio às entidades empregadoras que admitam nos seus quadros ou que celebrem contratos de prestação de serviços com pessoas com deficiência em regime de teletrabalho.

Instalação por conta própria. Para as pessoas com deficiência que queiram exercer por conta própria uma actividade independente, o IEFP apoia financeiramente, desde que economicamente viável, através de subsídio não reembolsável (para despesas de aquisição de equipamento, aquisição de matérias-primas, aquisição ou construção de instalações ou pagamento de trespasse directo do local de trabalho). Poderá também usufruir de um empréstimo sem juros, caso o montante do subsídio se mostrar insuficiente para a concretização do projecto de instalação por conta própria.

Decreto-Lei nº 247/89 de 5 de Agosto (com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 8/98 de 15 de Janeiro).

Despacho Normativo nº 99/90 de 6 de Setembro.

Emprego protegido. Noutro âmbito, o emprego protegido visa proporcionar às pessoas com deficiência, que possuam capacidade média de trabalho igual ou superior a 1/3 da capacidade normal exigida a um outro trabalhador sem deficiência no mesmo posto de trabalho, o exercício de uma actividade remunerada e a correspondente valorização pessoal e profissional, facilitando, quando possível, a sua transferência para o mercado normal de trabalho. Poderão promover este apoio, entidades públicas, privadas e cooperativas.

Ajudas técnicas. As pessoas com deficiência para quem as ajudas técnicas são indispensáveis para o acesso ou frequência de acções de formação profissional e/ou acesso, manutenção ou a progressão no emprego, podem

beneficiar deste apoio, possibilitando o financiamento de meios (dispositivos, produtos e equipamentos) que compensem as suas desvantagens, de modo a permitir igualdade de oportunidades no acesso à formação profissional, manutenção e progressão no emprego. O IEFP chama a atenção para o facto das ajudas técnicas incluírem as decorrentes de novas tecnologias, para compensar a deficiência ou a atenuar-lhe as consequências e a permitir o exercício das actividades quotidianas e a participação na vida escolar, profissional e social.

Os promotores poderão ser entidades privadas sem fins lucrativos e organismos oficiais. Quando se trate de organismos oficiais a colaboração do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social processar-se-á através de acordos a estabelecer com os serviços competentes.

É dado apoio técnico através da avaliação e prescrição da ajuda técnica mais ajustada e o treino na sua utilização e apoio financeiro, com a comparticipação no custo da aquisição da ajuda técnica.

Emprego no mercado normal de trabalho. Os apoios ao emprego em mercado normal, quer apoios à contratação, quer incentivos à criação do próprio emprego regem-se pelos seguintes incentivos às empresas: (a) subsídio de compensação; (b) subsídio de eliminação de barreiras arquitectónicas; (c) subsídio de adaptação do posto de trabalho; (d) subsídio de acolhimento personalizado; (e) prémio de integração e (f) prémio de mérito.

Neste processo, algumas das principais preocupações dos empregadores e dos trabalhadores são a acessibilidade ao local de trabalho; a adaptação do posto de trabalho e a aquisição de ajudas técnicas.

(a) Subsídio de compensação

Com esta medida a pessoa com deficiência, com idade legal para o trabalho, oferece uma mais-valia à empresa/entidade porque existe compensação das entidades empregadoras do menor rendimento que a pessoa com deficiência possa apresentar durante o processo de adaptação ou readaptação ao trabalho em relação à média dos outros trabalhadores para a mesma categoria. São abrangidos por esta medida entidades dos sectores privado, cooperativo e público empresarial, bem como autarquias locais e organismos públicos que não façam parte da administração central que celebrem contratos de trabalho com pessoas com deficiência.

O apoio é financeiro, sob a forma de subsídio não reembolsável calculado em função da efectiva redução do rendimento de trabalho apresentada pelo trabalhador com deficiência e do salário base atribuído a um outro trabalhador de igual categoria. Os encargos sociais devidos pelas entidades empregadoras em relação aos trabalhadores com deficiência admitidos são considerados no cálculo deste subsídio.

O subsídio é concedido pelo prazo máximo de um ano, sendo o seu montante inicial reduzido de 20% ao fim de três meses, de 40%, decorridos seis meses, e de 75% atingidos os nove meses. Não tendo o trabalhador atingido, no termo do prazo, capacidade produtiva superior a 80%, o subsídio pode ser prorrogado por períodos sucessivos de um ano até ao máximo de três, pelo seu montante mais reduzido.

Diplomas regulamentares: Decreto-Lei nº 247/89 de 5 de Agosto (com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 8/98 de 15 de Janeiro); Despacho normativo 99/90 de 6 de Setembro.

(b) Subsídio de eliminação de barreiras arquitectónicas

Visa compensar as entidades empregadoras dos custos com a eliminação de barreiras arquitectónicas que dificultam ou impeçam o acesso ao local de trabalho das pessoas com deficiência que contratem ou dos trabalhadores dos seus quadros que tenham adquirido deficiência.

Destinatários: pessoas com deficiência com idade legal para o trabalho.

Promotores: entidades dos sectores privado, cooperativo e público empresarial, bem como autarquias locais e organismos públicos que não façam parte da administração central que admitam pessoas com deficiência ou mantenham nos seus quadros trabalhadores que tenham adquirido de deficiência.

Tipo de apoio: Apoio técnico e financeiro para eliminação de barreiras arquitectónicas que dificultem ou impeçam o acesso ao local de trabalho das pessoas com deficiência, sob a forma de subsídio não reembolsável (até doze vezes o valor da remuneração mínima mensal garantida no seu valor mais elevado). Os serviços do IEFM apreciam, caso a caso, as soluções técnico-ergonómicas para as quais se requereu o subsídio.

Diplomas:

Decreto-Lei nº 247/89 de 5 de Agosto (com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 8/98 de 15 de Janeiro).

Despacho normativo 99/90 de 6 de Setembro.

(c) Subsídio de adaptação de postos de trabalho

A medida visa compensar as entidades empregadoras dos custos das adaptações necessárias ao exercício da actividade profissional das pessoas com deficiência que contratem ou dos trabalhadores dos seus quadros que tenham adquirido deficiência. Para tal, é atribuído um subsídio técnico e financeiro não reembolsável (até doze vezes o valor da remuneração mínima mensal garantida no seu valor mais elevado) destinado a adaptar os postos de trabalho às características funcionais das pessoas com deficiência;

Podem ser promotores desta medida: entidades dos sectores privado, cooperativo e público empresarial, bem como autarquias locais e organismos públicos que não façam parte da administração central que admitam pessoas com deficiência ou mantenham nos seus quadros trabalhadores que tenham adquirido a deficiência.

Esta medida é regulamentada pelos Decreto-Lei nº 247/89 de 5 de Agosto (com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 8/98 de 15 de Janeiro) e Despacho normativo 99/90 de 6 de Setembro.

(d) Subsídio de acolhimento personalizado

Esta medida tem o objectivo primário de possibilitar o acompanhamento e apoio da pessoa com deficiência no seu processo de integração socioprofissional, de adaptação ao processo produtivo da empresa e ao posto de trabalho. Os destinatários deficientes deverão ter idade legal para o trabalho. As entidades dos sectores privado, cooperativo e público empresarial, as autarquias locais e organismos, que não façam parte da administração central, e que celebrem contratos de trabalho com pessoas com deficiência, podem ser promotores desta medida. É concedido um apoio financeiro, pelo período de três meses a contar da data de admissão do empregado, podendo ser prorrogado até ao limite de seis meses. Tem por objectivo cobrir os custos do acolhimento personalizado das pessoas com deficiência no seu processo de adaptação ao processo produtivo da empresa.

O subsídio é calculado com base nas despesas realizadas pela entidade empregadora com as acções compreendidas no acolhimento personalizado da pessoa com deficiência, incluindo neste cálculo as remunerações do pessoal

destacado para o efeito, não podendo exceder, em cada mês, duas vezes a remuneração mínima mensal garantida no seu valor mais elevado.

Diplomas: Decreto-Lei nº 247/89 de 5 de Agosto (com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 8/98 de 15 de Janeiro) e Despacho normativo 99/90 de 6 de Setembro.

(e) O prémio de integração visa incentivar a celebração de contratos de trabalho sem termo com pessoas com deficiência, com idade legal para o trabalho, por parte de entidades empregadoras. As empresas podem também beneficiar deste apoio no caso convertam contratos a termo em contratos sem termo. Esse apoio financeiro apresenta-se sobre a forma de um subsídio não reembolsável no valor de doze vezes a remuneração mínima mensal garantida no seu valor mais elevado. Esta medida rege-se pelos Decreto-Lei nº 247/89 de 5 de Agosto (com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 8/98 de 15 de Janeiro) e Despacho normativo 99/90 de 6 de Setembro.

Finalmente, o (f) prémio de mérito visa premiar as entidades que em cada ano se distingam na celebração de contratos de trabalho sem termo com pessoas com deficiência e as pessoas com deficiência que se destaquem na criação do seu próprio emprego, apresenta-se como uma atribuição em sessão pública e solene do prémio, que consiste num diploma de mérito que inclui uma prestação pecuniária, cujo valor máximo pode atingir dezoito vezes a remuneração mínima mensal garantida por lei.

Diplomas: Decreto-Lei nº 247/89 de 5 de Agosto (com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 8/98 de 15 de Janeiro) e Despacho nº 12 008/99 de 23 de Junho.

A legislação, ou outras razões que enquadram o recrutamento ou manutenção do emprego das pessoas com deficiência, varia de país para país. Partindo do princípio de que a integração profissional é uma necessidade e deve ser impulsionada pelo Estado, existem outras medidas da responsabilidade de outros organismos que não o IEFP que favorecem uma política de integração socioprofissional.

A redução de contribuições para a segurança social para 12,5% para empresas entidades empregadoras que celebrem contratos de trabalho sem termo com pessoas com deficiência, cuja capacidade produtiva seja inferior a 80% da

capacidade normal exigida a um outro trabalhador no mesmo posto de trabalho, é um incentivo financeiro que visa promover a contratação de pessoas com deficiência.

O sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência destinado a pessoas com deficiência (com idade legal para o trabalho e com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%), que possam exercer, sem limitações funcionais, a actividade a que se candidatam, ou apresentando limitações funcionais, estas sejam superáveis através da adequação ou adaptação do posto de trabalho ou de ajuda técnica podem usufruir deste apoio.

Aplica-se no caso de se tratar de serviços e organismos da administração central e local, assim como institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados do Estado ou de fundos públicos. A quota é de 5% do total de número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência, nos concursos externos de ingresso na função pública em que o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10. Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a 3, é garantida a reserva de um lugar para estes candidatos. Se o número de lugares for de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

O PAPEL DA ACAPO (ASSOCIAÇÃO DOS CEGOS E AMBLÍOPES DE PORTUGAL) NA PROMOÇÃO DA INTEGRAÇÃO SOCIOPROFISSIONAL DA PESSOA COM DV

Combater e prevenir o desemprego requer a promoção de intervenções integradas, nas quais as da formação profissional estão inseridas.

A ACAPO, Associação dos Cegos e Amblíopes de Portugal, é uma Instituição Particular de Solidariedade Social, de âmbito nacional, que tem como fins estatutários a defesa dos direitos e a promoção da integração socioprofissional dos deficientes visuais. Esta instituição representa a área da deficiência visual no Conselho Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (CNRIPD).

A 20 de Outubro de 1989, três das principais e mais antigas Instituições portuguesas de deficientes visuais (Associação de Cegos Luís Braille; Liga de Cegos João de Deus e Associação dos Cegos do Norte de Portugal) fundiram-

se, dando origem à ACAPO, uma instituição com características únicas no movimento associativo de deficientes em Portugal, tanto ao nível da sua estrutura organizacional, como nos fins e actividades desenvolvidas.

Todos os seus corpos sociais são constituídos integralmente por pessoas DV, promovendo a plena participação destes cidadãos na identificação, resolução e perspetivação das questões e problemas que lhes dizem respeito. Os órgãos sociais são eleitos por voto directo dos associados e as eleições processam-se de 3 em 3 anos. Existe um limite de 2 mandatos para todos os indivíduos eleitos.

A sua intervenção tem carácter abrangente e diversificado que resulta de uma visão alargada do conceito de inclusão a que estão sujeitas as pessoas deficientes e que contém em si o pressuposto que a existência quotidiana exige laços de integração nos diversos universos que compõem a vida social de um indivíduo.

SERVIÇOS OFERECIDOS PELA ACAPO: DEPARTAMENTO DE APOIO AO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

“A ACAPO possui um Departamento de Apoio ao Emprego e Formação Profissional – DAEFP – que, oferecendo apoio especializado, leva em linha de conta as particularidades das pessoas com deficiência visual e contribui para a plena expressão das suas potencialidades³⁴”.

O DAEFP tem a missão de apoiar os DV, sejam associados ou não, na integração socioprofissional e contribuir para melhorar as condições socioprofissionais daqueles que já se encontram empregados.

Este departamento pretende, através de apoio especializado, dar resposta às necessidades individuais, de forma a desenvolver potencialidades e competências vocacionadas para a integração com sucesso da pessoa DV. Com base na experiência que adquiriu nos últimos anos na área da integração e formação profissional, *“desenvolve uma vasta oferta de respostas que, em função dos objectivos a atingir e das necessidades individuais das pessoas que procuram o departamento, poderão ser disponibilizadas em diversos formatos, nomeadamente:*

³⁴ <http://www.acapo.pt/services.asp?id=363>

Avaliação e Orientação Vocacional e Profissional

Numa perspectiva de aproximação das respostas, o principal objectivo deste novo serviço é ajudar as pessoas que procuram o Departamento de Apoio ao Emprego e Formação Profissional da ACAPO no seu desenvolvimento vocacional, de forma a proporcionar uma escolha planeada e consciente, ao nível do encaminhamento para o ensino regular, formação profissional ou emprego. Esta é uma resposta que as pessoas com deficiência Visual poderão beneficiar directamente no DAEFP, ou encaminhadas pelo Centro de Emprego da área de residência³⁵.

Os cursos de formação profissional apresentam dois formatos consoante o tipo de necessidade e perfil do candidato a formando. Este poderá usufruir de uma formação inicial, de longa duração (até 2900 horas), caso se trate de uma pessoa desempregada, com idade mínima legal para o trabalho e que pretenda ingressar no mercado de trabalho. Os cursos abrangem 4 áreas: Telefonista/Recepcionista; Auxiliar dos Serviços Administrativos; Auxiliar de Apoio à Comunidade e Auxiliar de Serviços Gerais. Caso a pessoa com DV esteja empregada e pretenda melhorar as suas competências para manutenção de emprego, progressão na carreira ou reingresso no mercado de trabalho, poderá usufruir de curso de formação contínua. Tem à sua disposição os cursos de *“Iniciação às Tecnologias da Informação e Comunicação; de Tecnologias da Informação e Comunicação; de Iniciação ao Braille; de Braille; de Orientação e Mobilidade; de Empregabilidade; de Técnicas de Procura de Emprego; de Empreendedorismo e de Inglês³⁶”*.

Apoio à Colocação e Acompanhamento Pós-Colocação

O apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação é feito pela equipa do DAEFP e reside na recolha, divulgação e organização de ofertas de estágio/emprego e oportunidades de formação profissional, no apoio ao processo de candidatura; na pesquisa e resposta a anúncios que correspondam ao perfil de um determinado candidato; bem como de candidaturas espontâneas; na preparação e acompanhamento dos candidatos a emprego, a entrevistas profissionais de selecção; na colaboração com entidades empregadoras no processo de recrutamento e selecção de

³⁵ Documentação interna do DAEFP - ACAPO 2009.

³⁶ Documentação interna do DAEFP - ACAPO 2009.

potenciais candidatos; no apoio e acompanhamento ao nível da inserção socioprofissional no mercado de trabalho (avaliação de possíveis necessidades/ adaptação do posto de trabalho); no apoio à informação e orientação para criação do próprio emprego;

Protocolo ECDL

“No âmbito do protocolo realizado com a Certicarta – Formação Informática, Lda. (ECDL Portugal) a ACAPO, através do DAEFP valida competências, segundo um padrão internacional e com a adequação dos exames para pessoas com deficiência Visual, abrangendo seis áreas, consideradas essenciais para uma utilização eficaz das TIC, e atribuindo a Certificação ECDL Sart, que é obtido após a realização de quaisquer quatro dos seis módulos seguintes:

- Introdução à Informática (Módulo 1);*
- Utilização do Computador e Gestão de Ficheiros (Módulo 2);*
- Processador de Texto (Módulo 3);*
- Folha de Cálculo (Módulo 4);*
- Base de Dados (Módulo 5);*
- Internet e Correio Electrónico (Módulo 7)*

A Carta Europeia de Condução em Informática ou ECDL (European Computer Driving Licence) é um certificado de competências, para o utilizador, nas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC).

A ACAPO, enquanto Centro de Certificação ECDL autorizado, dá preferência aos candidatos empregados que utilizem as tecnologias da informação e comunicação no desenvolvimento das tarefas inerentes à sua função na obtenção do Cartão de Registo de Competências Informáticas da ECDL (CRCI)³⁷”.

Existem vários DAEFP distribuídos pelo país: Lisboa, Coimbra, Braga e Porto.

SERVIÇOS OFERECIDOS PELA ACAPO: ACÇÃO SOCIAL

A política de acção social da ACAPO tem sido desenvolvida com base num conjunto de princípios, entre os quais se destacam o direito à cidadania das pessoas com DV. A postulação do direito ao exercício dos direitos cívicos, ao

³⁷ ACAPO, DAEFP, 2009.

trabalho e à aprendizagem ao longo da vida, à educação, à cultura e ao lazer, à participação na vida social, em suma, à plena inserção na vida em sociedade é o pano de fundo dos apoios de acção social da ACAPO.

A ACAPO tem procurado desenvolver de uma forma coerente e integrada, em diferentes distritos do país, actividades e serviços sociais, que possam melhorar a qualidade de vida e a participação das pessoas cegas e amblíopes, podendo favorecer uma maior igualdade de oportunidades e inclusão social. Esta acção apoia-se em equipas especializadas e multidisciplinares, situando-se na prevenção e “reparação” de situações de disfunção e marginalização social, com apoio às famílias, através do aconselhamento, encaminhamento e apoio psicossocial. A promoção de actividades com objectivos que vão desde a dignificação humana, a valorização pessoal, o equilíbrio físico e psicológico são empreendidas. Estas actividades são de carácter lúdico, desportivo e cultural e ajudam na habilitação e reabilitação. Existem várias delegações regionais e locais no país que providenciam esta acção, havendo também técnicos especializados que oferecem apoio em diversas áreas, em que as ajudas técnicas estão incluídas.

A integração socioprofissional da pessoa com DV é uma preocupação que não pode limitar-se aos incentivos do Estado e da acção de associações não governamentais, como a ACAPO. Teremos de averiguar quais são os requisitos necessários ao desempenho de uma profissão, ou seja, quais as competências necessárias na integração profissional da pessoa com DV.

A IMPORTÂNCIA DAS COMPETÊNCIAS NA INTEGRAÇÃO PROFISSIONAL DAS PESSOAS COM DV

Muitos são os autores que reportam a interacção do binómio competências³⁸/emprego.

Desenvolvida com o objectivo de proporcionar uma linguagem unificada e padronizada no que se refere à saúde e aos estados de saúde, apoiamo-nos na Classificação Internacional de Funcionalidade Incapacidade e Saúde (2004), (mais adiante designada por CIF), para delinear o tipo de competências existentes, porque é uma classificação da saúde e dos estados relacionados

³⁸ Antes de abordar esta temática será importante definir o conceito de *competência* tal como o entendemos neste trabalho: a capacidade do indivíduo realizar uma actividade, uma função ou uma tarefa específica.

com a saúde, mas tem um espectro de aplicação ampliado (é utilizada em vários sectores: “seguros, segurança social, trabalho, educação, economia, política social, desenvolvimento de políticas e de legislação em geral e alterações ambientais). Foi aceite como uma das classificações sociais das Nações Unidas, sendo mencionadas e estando incorporada nas Normas Padronizadas para a igualdade de Oportunidades para Pessoas com Incapacidades (*The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities*). Adoptada pelas Assembleia Geral das Nações Unidas na sua 48.^a sessão em 20 de Dezembro de 1993 (resolução 48/96)” (cit. in CIF, 2004, p. 9 e 10).

Para entender a importância das competências na integração socioprofissional das pessoas com DV, apoiamo-nos em Queirós (2002) e Wolffe (1999). O primeiro reporta-nos que a morosidade na integração socioprofissional das pessoas com DV assentava na impossibilidade de escolarização desta população (Scholl, 1986, cit. in Queirós, 2002), devido à forma como era percepcionada pelas outras pessoas e Wolffe (1999) é preponderante na importância de uma boa carteira de competências para a integração profissional do jovem DV.

Encontramos semelhanças entre a nomenclatura utilizada por Wolffe (1999) e pela CIF (2004) no que respeita a divisão de competências: a *aprendizagem básica*, como é apelidada na CIF (2004), é semelhante às *competências básicas* de que nos fala Wolffe (1999).

Na CIF (2004) a aprendizagem básica assenta em “*aprender a ler (desenvolver a capacidade de ler material escrito (incluindo Braille) com fluência e precisão, tais como, reconhecer caracteres e alfabetos, vocalizar palavras com a pronúncia correcta e compreender palavras e frases); aprender a escrever (desenvolver a capacidade de produzir símbolos em forma de texto que representam sons, palavras ou frases de forma que tenham significado (incluindo escrita a Braille), tais como, escrever sem erros e utilizar correctamente a gramática); aprender a calcular (desenvolver a capacidade de trabalhar com números e realizar operações matemáticas simples e complexas, tais como, utilizar símbolos matemáticos, para somar e subtrair e aplicar, num problema, a operação matemática correcta)*” (CIF, 2004, p. 114).

Para Wolffe (1999), as competências básicas (*basic skills*³⁹) são a base na qual as outras competências são construídas. Nestas competências estão englobadas as competências académicas e as competências cognitivas e são, para a autora, essenciais na capacidade de desempenhar um trabalho.

COMPETÊNCIAS BÁSICAS

COMPETÊNCIAS ACADÉMICAS

Focalizando a sua atenção nas pessoas com DV e/ou com multi-deficiência, Wolffe (1999) diz que, para qualquer estudante (seja ele deficiente ou não), as competências académicas assentam nas mesmas competências básicas: ler, escrever, calcular, ouvir e expressar-se. *“Estas competências devem ser o ponto de partida para que todos os jovens possam atingir para a literacia”*⁴⁰ (Wolffe, 1999, p.36). Para a criança deficiência visual grave (DVG), o Braille, enquanto sistema de letras em relevo revolucionário, aparece como um elemento guia na obtenção da literacia: *“O Braille prestou um contributo inigualável na escolarização das pessoas com DV impossibilitadas de trabalhar sobre o impresso”* (Queirós, 2002).

A CIF (2004) vai ao encontro das palavras da autora quando refere que adquirir competências significa *“desenvolver capacidades básicas e complexas necessárias para a execução de um conjunto integrado de acções ou tarefas de maneira que, ao adquirir essa competência, consiga iniciar e concluir a sua execução”* (CIF, 2004, p. 115), dividindo o acto de aprendizagem das competências segundo se trate de competências básicas (aprender acções elementares com um determinado objectivo) ou de competências complexas (aprender conjuntos integrados de acções, de acordo com as regras, e realizar e coordenar os próprios movimentos de forma sequenciada).

39 O contexto no qual utilizamos as palavras *skills* é equivalente a “competências” e a palavra “abilities” a “capacidades”.

40 Delgado Martins, Costa & Ramalho (2000, cit. in Queirós, 2002) falam de literacia como um conceito que abrange as capacidades de leitura e de escrita, não tendo necessariamente em conta o grau formal de escolaridade a que tradicionalmente estava ligado o conceito de alfabetização. O acto de escrever, entendido como a forma de registar e comunicar, pressupõe o exercício das competências de leitura, já que doutro modo esta tarefa constituiria um acto de copiar. Para Koenig, (1992, cit. in Queirós, 2002) passa pela capacidade de ler e compreender um jornal – nível básico de competência de leitura, permitindo ao indivíduo a realização das restantes tarefas funcionais relacionadas com leitura e escrita.

Competências de leitura e escrita

A importância da leitura e escrita é descrita por vários autores incluindo Koenig (1992, *cit. in Queirós, 2002*) que atribui à comunicação um papel central na literacia, alertando para a necessidade da população com DV ter de dominar mais do que um meio de leitura e escrita, se pretende ter sucesso em termos académicos e alcançar níveis satisfatórios de independência na sua vida pessoal e social.

Desenvolver a competências de leitura significa estar apto na leitura de um material escrito (incluindo a Braille) com fluência e precisão, nos quais se encontra a necessidade de reconhecer caracteres e alfabetos, de vocalizar palavras com a pronúncia correcta e compreender palavras e frases, passa por uma aprendizagem importante, pois permite adquirir informação para se instruir.

Wolffe (1999) refere que, para a maioria dos estudantes com DV, os meios preferenciais para a leitura são a escrita a negro ampliada ou a Grafia Braille. Alguns estudantes com baixa visão lêem a negro com a ajuda de dispositivos ópticos, leitores de ecrã, software de reconhecimento de caracteres (*OCR's*), ou “leitores humanos”.

Aprender a escrever significa estar apto a produzir símbolos em forma de texto que representam sons, palavras ou frases de forma que tenham significado. Para tal, escrever sem erros e utilizar correctamente a Gramática são fundamentais. Dependendo da capacidade de percepção visual, escrever sozinho envolve apontar anotações (a) à mão (com papel e caneta/caneta de feltro), (b) à máquina (com recurso à máquina Braille), (c) no computador ou (d) gravando. O Braille ou o impresso são os meios preferenciais para anotações futuras. Para tomar notas rápida e eficazmente, o estudante DV pode utilizar o bloco-notas electrónico e o gravador com micro-cassetes. O inconveniente deste tipo de recurso, quando comparado com o uso da escrita a negro ou a Braille, é a rapidez na acessibilidade à informação, porque estes dispositivos têm de ser ligados à electricidade ou têm bateria, o que os torna menos seguros que o papel e a caneta ou a pauta e o estilete.

Escrever para outros normalmente requer ter o registo físico, em forma de escrita a negro ou impresso. Para os estudantes que não têm uma letra muito legível, os computadores ajudam na simplificação dessa tarefa. Com a

tecnologia informática e as linhas de Braille ou leitores de ecrã, os estudantes podem ler os seus trabalhos antes de imprimi-los para serem lidos por colegas normovisuais (NV).

Há que ter em conta que um indivíduo pode ser capaz de utilizar o Braille como uma competência funcional para fazer face as necessidades da vida diária em casa – etiquetar roupa, rotular objectos ou escrever pequenas notas pessoais – mas pode não conseguir suficiente proficiência neste sistema que lhe permita realizar com sucesso as actividades académicas em contexto escolar (Koenig, 1992, *cit. in* Queirós, 2002), por isso, torna-se imperioso haver várias formas de veiculação da informação escrita e lida, para poder competir nos vários meios de trabalho.

Para além disso, Queirós (2002) defende que, mesmo cegos, os estudantes precisam de ser capazes de assinar a negro os seus próprios nomes (serem capazes de assinar documentos, formulários e aplicações), sendo referenciada como uma competência essencial. De facto, a autonomia na escrita também passa autonomia no dia a dia, que se prende com actividades da vida diária. Por aqui se entenderá a importância da leitura e escrita.

Competências de cálculo

Os estudantes com DV grave (DVG) frequentemente fazem cálculos na calculadora falante, nos computadores ou mesmo no ábaco. Os alunos com baixa visão usam os papéis e a escrita, mas poderão aprender com calculadora com ecrã/*display* ampliado ou com ajuda de dispositivo de iluminação adaptado.

Para ter sucesso num trabalho e seguir uma vida adulta responsável, os candidatos a emprego devem ser capazes de desenvolver funções básicas de cálculo, tais como a adição, subtracção, multiplicação e divisão. As competências de aritmética são indispensáveis na vida adulta, nas quais se incluem a gestão de um livro de cheques, taxas de vendas (impostos), descontos; analisar e calcular a taxa de retorno de um investimento.

Saber expressar-se (ouvir e falar)

Falar envolve a competência de usar palavras a nível oral ou de empregar signos linguísticos para serem convertidos em linguagem para os outros. O que é dito pode ter um grande impacto sobre as outras pessoas. Se o discurso for fluente e coerente, com uso apropriado da Gramática e do vocabulário,

provavelmente terá um grande impacto sobre as pessoas que o rodeiam. Pelo contrário, se o discurso for uma mistura de usos incorrectos da Gramática, com escasso domínio semântico das palavras e de conceitos, este não terá o impacto desejado no receptor pelo seu emissor. Saber exprimir-se é uma forma de integração. Ora, para as pessoas com DV uma das prioridades é a integração. Por isso, esta competência é imprescindível para uma boa integração socioprofissional.

Wolffe (1999) alerta para o facto de, por vezes, as crianças que são DV ouvirem uma palavra e acreditarem entendê-la. No entanto, podem confundir essas palavras porque nunca viram nem nunca experienciaram o objecto ou o conceito sobre o qual estão a falar. Por isso, as crianças com DV precisam de ser ensinadas sobre o significado das palavras que usam e é preciso verificar os seus conhecimentos semânticos⁴¹.

A competência de ouvir de forma eficaz é importante para todos, mas é uma competência crítica para pessoas com DV. Para muitas pessoas com DV ouvir é a forma primária de obter informação, capacita-os na formação de impressões sobre os outros sem os ver, mantém-os informados sobre os eventos correntes, sobre conversas e leituras, e ajuda a distinguir os vários acontecimentos do meio ambiente⁴². Com uma atenção cuidadosa e pedindo para uma clarificação dos comentários e dos conceitos que não fazem sentido, os estudantes com DV podem ganhar quantidades de informação rapidamente.

COMPETÊNCIAS COGNITIVAS

As capacidades de aprender, raciocinar, pensar de forma criativa e tomar decisões são competências essenciais para uma boa integração no mundo do trabalho.

Segundo Wolffe (1999), uma forma de promover competências cognitivas é dar aos jovens DV a oportunidade de resolver os seus próprios problemas. É resolvendo os problemas e pedindo ideias para resolver os problemas que se aprende a pensar de forma criativa. As crianças com DV precisam de ouvir

41 Neste contexto, referimo-nos à área da Gramática que trata do significado das palavras.

42 Mais adiante iremos perceber que esta competência é também importante para o bom desempenho da Orientação & Mobilidade.

como os outros resolvem os seus problemas⁴³ pormenorizadamente para poder ter um repertório de soluções para eventuais problemas e tomadas de decisão⁴⁴.

Pensar envolve formular e ordenar ideias, conceitos e imagens, dirigidos ou não a um ou mais objectivos (CIF, 2004, p. 115), por isso, torna-se de suma importância a conceptualização linguística do mundo que rodeia a criança DV de forma a poder raciocinar eficaz e fluentemente. *“Se não for dada particular atenção ao enriquecimento do input sensorial e à qualidade das informações visuais transmitidas verbal ou tactilmente, promovendo assim a combinação de informação proveniente de várias fontes de forma a que o cérebro consiga formar um todo, há tendência a que decorrem e repitam conceitos, usando as palavras sem um conhecimento suficiente do seu significado”* (Mendonça et al., 2008, p. 17)

QUALIDADES PESSOAIS

Outro aspecto tido em conta por Wolffe (1999), no que respeita as competências desejáveis no mercado de trabalho, refere-se às qualidades pessoais. A responsabilidade pessoal, a auto-estima e a sociabilidade são qualidades essenciais para entrar e manter relações sociais com os outros.

De facto, Leal (2006) refere a importância de uma boa sociabilidade *“em paralelo a um crescimento sadio de autonomia, indo de encontro das necessidades do grupo de crianças com DV, tentando ainda criar alternativas com vista a respostas sociais mais adequadas, será possível um melhor e maior sucesso educacional”* (Leal, 2006, p.44). Quando as crianças DV têm tarefas e participam nas actividades com os NV, estes adquirem responsabilidades. Quando são encorajados a ajudar quem precisa, crescem com segurança de si mesmo e desenvolvem altos níveis de auto-estima.

43 Resolver problemas passa por *“encontrar soluções para problemas ou situações identificando e analisando questões, desenvolvendo opções e soluções, avaliando os potenciais efeitos das soluções seleccionadas, como por exemplo, na resolução de uma disputa entre duas pessoas”* (CIF, 2004, p. 116).

44 A competência *“tomar decisões”* define-se por *“fazer uma escolha entre opções, implementar uma opção escolhida e avaliar os efeitos, como por exemplo, seleccionar e adquirir um produto específico, ou decidir realizar e realizar uma tarefa entre várias tarefas que precisam ser feitas”* (CIF, 2004, p. 116).

Segundo Wolffe (1999), são três as áreas nas quais recaem os atributos básicos que os empregadores procuram nos seus novos empregados: as competências académicas, as competências cognitivas e as qualidades pessoais.

Os jovens que estão a entrar no mercado de trabalho precisam de ser capazes de demonstrar competências nestas áreas. No caso dos jovens DV precisam de ser capazes de demonstrar as técnicas alternativas aos empregadores que provavelmente as desconhecem. Num ambiente de trabalho onde as Tecnologias de Informação são onnipresentes, existem mais oportunidades de integração para pessoas com deficiência, devendo estar bem fundamentadas as competências de base (*basic skills*).

Para Moniz (2000), as competências necessárias na sociedade em que vivemos, apelidada de sociedade da informação, levam a uma constante inovação de estratégias, centrada nos indivíduos, e pressupõem a iniciativa pessoal, a capacidade de abstracção, a capacidade de identificação e de resolução de problemas, a adaptabilidade às mudanças, a capacidade de antecipação para fazer frente às novas situações, as competências sociais (capacidade de comunicação, de colaboração e de trabalhar em equipa) e a capacidade de aprendizagem contínua. Além disso, a capacidade de uma pessoa com deficiência executar uma função profissional depende essencialmente da natureza das tarefas, da sua formação e dos meios de que dispõe.

No entanto, Moniz chama a atenção para ambiguidade das tecnologias da informação e da comunicação (TIC's): *"Pode ocorrer, no entanto, uma promoção desequilibrada das tecnologias de informação e das comunicações não atendendo a critérios sociais, criando um mercado de trabalho polarizado, de um lado, com grupos aptos para utilizar essas tecnologias e, do outro, os restantes 'perdedores'. Estes últimos dificilmente serão capazes de se integrar no mercado de trabalho, seja por ausência de capacidade de utilização daquelas tecnologias, seja porque a organização do trabalho (...) onde se inserem não promove essa capacidade"* (Livro para a Sociedade da Informação, 1997, p. 54, cit. in Moniz, 2000). Para este autor, quem não tiver autonomia de decisão não conseguirá utilizar a informação disponível e quem

não tem conhecimento e/ou acesso às TIC's, também não utilizará a informação ao seu alcance.

Em concordância com Moniz (2000), Wolffe (1999) aponta as várias competências relacionadas com o trabalho:

Competência em usar recursos

A competência em usar recursos (gerir tempo, dinheiro, material e espaço, entre outros) é crucial num local de trabalho moderno. As pessoas jovens precisam de perceber que o seu tempo no trabalho é o tempo do empregador e que todos os recursos no trabalho são importantes para toda a empresa. Para manter um trabalho, devem estar aptos a gerir os recursos aos quais têm acesso. Os empregadores esperam que os empregados estejam preparados a usar os recursos que lhe são disponibilizados, e este requisito requer competências efectivas de trabalho.

Competências interpessoais

Os empregados precisam de demonstrar uma forte competência interpessoal. A maioria dos empregadores procura empregados que saibam trabalhar em equipa, que ensinem os outros como desempenhar e aumentar o seu rendimento no trabalho, e trabalhar com diferentes tipos de pessoas. As competências sociais capacitam os empregados a terem um bom desempenho e a trabalhar bem com os seus colegas. É importante entender as regras sociais explícitas e implícitas, que guiam a sociedade e habilitam a ter um comportamento aceitável na base de entendimento das suas regras.

A falta de observação por parte do DV compromete a comunicação e a sociabilidade. Segundo Wolffe (1999), existe a necessidade de haver um feedback verdadeiro sobre as competências do jovem, sobre o seu nível de desempenho e aparência física. Deve aprender a exibir expressões faciais e outras mensagens não verbais e interpretar mensagens não verbais e expressões nos comportamentos sociais. Um longo silêncio após um comentário poderá ocultar uma reacção pouco desejada. O jovem deve averiguar se tal aconteceu de forma a não repetir o sucedido.

Competências de gestão da informação

O jovem DV deve saber usar a informação de forma competente. Usar a informação envolve obter e avaliar os dados, organizar a informação, comunicar a informação, de forma eficiente, aos outros trabalhadores, ser

capaz de usar o computador e gerir a informação armazenada, é necessário ter a capacidade de sintetizar a informação e veicular factos importantes aos outros.

Conhecimento de sistemas

Os empregados devem ter conhecimento de sistemas sociais, organizacionais e tecnológicos no seio do local de trabalho, devem perceber a estrutura da empresa e o seu modo de funcionamento (as regras que estão por detrás da empresa) e ter um bom conhecimento de como funcionam as redes locais e gerais. Espera-se que eles usem os seus conhecimentos nos sistemas sociais, organizacionais e tecnológicos para ajudar a resolver problemas que possam surgir.

Competência no uso de tecnologia

Os empregados precisam de estar capacitados de seleccionar usar e manter o equipamento e os instrumentos apropriados para desempenhar as suas tarefas e de descrever os componentes com os quais estão habituados a trabalhar. Estes precisam de demonstrar as suas competências com a tecnologia. Este ponto é importante devido ao facto das pessoas DV terem de usar outros tipos de tecnologias (computadores com sintetizadores de voz, terminal Braille, ampliador de ecrã, leitores de ecrã).

ADAPTAÇÕES CURRICULARES PARA ALUNOS COM DV

Comparada (2005) aborda as áreas curriculares específicas da DV e foca a noção de currículo e as repercussões dos graves défices visuais, que afectam os jovens desde questões adaptativas (AVD) às capacidades de acesso à informação cultural pelos suportes habituais (leitura, imagens bidimensionais, etc.) (Freteiro, 2002, *cit. in* Comparada, 2005).

A adaptação do currículo é importante na promoção da aprendizagem da criança DV. Este não deve oferecer competências menores ou “mais fáceis” de serem atingidas por alunos com DV. Deve sim, ter em conta adaptações ao nível dos materiais, das abordagens diferenciadas de ensino e a identificação eficaz de dificuldades e as formas de as ultrapassar, de forma a ajudar o jovem DV a compreender e aplicar os vários conteúdos das disciplinas.

Ligada à noção de currículo alternativo, encontramos Wolffe (1999), que introduz a noção de *competências compensatórias* ou *técnicas alternativas* que

são os meios, ou os sistemas, que capacitam pessoas com DV a desempenhar as suas actividades diárias. Esta noção de especificidade de deficiência centrada no currículo já tinha sido detalhada por Hatlen (1996, *cit. in* Wolffe, 1999) na sua proposta de expansão do currículo regular para estudantes com DV. Em adição ao currículo regular existe áreas compensatórias e as competências académicas funcionais para os estudantes DV: precisam de desenvolver formas de comunicação, tais como a leitura e a escrita Braille; o uso de dispositivos para a baixa visão e de hardware e software de computadores adaptados; competências de Orientação & Mobilidade; competências de interacção social; competências de autonomia da vida diária (AVD); competências de lazer e de recreação; a carreira educacional (competências para o desempenho de uma profissão); TIC's e competências de utilização de resíduos visuais (ou seja, ser capaz de maximizar o uso de dos resíduos visuais e usar a baixa visão e os dispositivos como o ampliador e outras ajudas que proporcionam a possibilidade de maximizar a visão residual e de ler com os restantes colegas NV).

O currículo adaptado, em conjugação com o currículo regular, é essencial e estas áreas são as mesmas que são requeridas para a educacional e para a carreira. Ou seja, as áreas de desenvolvimento requeridas no mercado de trabalho são apreendidas/devem ser apreendidas na escola, passando por um currículo diferenciado, mas que integre áreas que fazem parte exclusivamente da DV e dos NV.

Braille

Reportando a importância do Braille na vida da pessoa com DV, Queirós (2002) afirma que este meio de comunicação representa um factor mediador e catalisador da forma de auto-representação da pessoa com DV, uma vez que com ele muito pode ser feito e sem ele muitas decisões podem ficar adiadas ou por tomar.

O sistema Braille é o meio privilegiado de acesso à informação escrita por parte do DV cego ou funcionalmente cego. É um código de seis pontos, com sessenta e três combinações possíveis para poder exprimir uma frase, uma equação numérica, uma fórmula química, etc. As várias combinações possíveis fazem com que parte delas sejam simultaneamente utilizadas no contexto da Grafia Braille da Língua Portuguesa, na Grafia Matemática, na Grafia Fonética

Braille e Musicografia Braille. Se tal pode parecer potencializador, o facto é que este sistema dificulta a sua utilização, no que respeita a correcção e rapidez na leitura. O grau de lentidão da leitura, que se deve ao tempo de discriminação táctil (Braga, 2002, *cit. in* Comparada, 2005) faz com o domínio do Braille por parte do aluno DV seja importantíssimo na aprendizagem de todas as disciplinas. A sua tinta é invisível, mas é equivalente à da tinta da caneta. O Braille será sempre o meio de comunicação privilegiado e fundamental para quem o conhecer e o souber usar, uma vez que é o único sistema que permite, à semelhança da escrita a negro, às pessoas cegas ou funcionalmente cegas escrever e ler aquilo que escrevem, tal como ocorre com a caneta e o papel.

Orientação & Mobilidade

Hill e Ponder (1976) definem a orientação como o processo no qual são utilizados os sentidos para determinar a posição e relação relativamente aos outros ou a outros elementos circundantes. Para desenvolver esta capacidade referem que o treino e a concentração são importantes. Aliás, a orientação é essencial para qualquer pessoa DV que deseje complementar as suas competências de mobilidade. Portanto, são duas áreas indissociáveis. Hill (1986, *cit. in* Comparada, 2005) apresentou a definição de mobilidade como a capacidade de uma pessoa se deslocar de um local para outro. Segundo Felipe (2001) a orientação é a capacidade de perceber o ambiente, saber onde estamos e a mobilidade é a capacidade de nos deslocarmos num determinado espaço.

As competências básicas de O&M potenciam a criança com DV na sua localização e na sua deslocação (saber como ir a determinado local a partir do local onde se encontra até ao local onde pretende ir). A O&M para as crianças jovens envolve a aprendizagem de conceitos básicos como o topo, o fundo, esquerda, direita, em cima e em baixo. Gradualmente, dependendo das suas necessidades, a criança aprende a utilizar algumas técnicas de orientação e de técnicas de guia.

A competência de Orientação e Mobilidade leva à autonomia na deslocação e consequente promoção da auto-estima do DV que se sente capaz de se deslocar de forma livre, com as suas técnicas. No entanto, não livra o seu utilizador de perigos: Castro (1994) refere o domínio e a aplicação das técnicas de bengala leva a uma autonomia e segurança “quase total”. De facto, o uso da

bengala nas várias técnicas (técnica de dois toque ou técnica de Hoover; técnica em diagonal; técnica de contacto permanente, entre outras) devem ser bem executadas, mas não dispensam o recurso aos outros sentidos remanescentes.

Actividades da vida diária (AVD)

Ligada às competências de Orientação & mobilidade, o domínio das AVD é importante para a autonomia do DV. Inclui as tarefas de organização pessoal e de casa (tomar conta dos quartos, arranjar-se, vestir-se, pentear-se), a higiene, ir às compras e cozinhar, gerir o seu dinheiro, entre outras actividades. De forma geral, o que é ensinado numa casa tradicional não chega para chegar às necessidades específicas destes jovens.

Competências de lazer e recreação

As aulas de Educação Física são apropriadas para pessoas com DV, no entanto, nem sempre é colocado ao estudante um leque de opções de actividades de lazer. As competências de lazer e recreação aliadas ao currículo específico suportam o desenvolvimento nesta área de competências. Os estudantes devem ser encorajados a participar num leque variado de actividades que incluem desportos adaptados (usando equipamento com sinais sonoros, por ex.) e desportos individuais de esforço atlético. Os estudantes devem também aprender as várias actividades de grupo que existem na comunidade.

Competências de potencialização da visão (potencialização de resíduos visuais)

Muitos estudantes com baixa visão podem beneficiar a partir de instruções no uso da visão, de forma a potencializar os resíduos visuais. Os professores do ensino especial são responsáveis pela avaliação da performance da visão funcional e para ensinar as crianças de como usar a visão que ainda têm de forma eficiente (Hatlen, 1996). Os estudantes com baixa visão devem ser ensinados a relacionar-se com o seu meio (onde vivem, onde brincam, trabalham) de forma a aproveitar essa visão.

Feedback realista

Ao longo das suas vidas as pessoas com DV poderão ser comparadas com as pessoas NV. No entanto, devem receber um feedback realista das suas famílias, professores e outros, de forma a poder potencializar as suas

performances no dia-a-dia. Não é dar falsas expectativas para atingir alguns objectivos, ou dar objectivos irreais, mas sim, explicar o que devem fazer para poder fazer como seus parceiros NV. Estes não farão da mesma forma, mas têm de ser ensinados como irão fazer para poder atingir o mesmo objectivo.

Wolffe (1999) chama a atenção que alguns professores, que pela primeira vez trabalham com crianças DV, podem pensar que devem suprimir o volume de tarefas para as crianças DV e que estão a fazer um bom trabalho, mas é justamente o contrário. Com este procedimento a criança poderá notar que as expectativas relativamente à sua pessoa são baixas e os *feedback* estarão de acordo com essas expectativas. Se desde jovem a criança não aprender a ter uma comparação de igualdade com os seus pares, quando for para um ambiente de trabalho, também não terá noção das expectativas dos empregadores, porque nunca fora objecto de expectativas na escola. Mas, se entender como ele pode ter um desempenho igual ao dos seus pares da mesma idade, irá competir de forma mais realista e com sucesso nos desafios da escolaridade pós-secundária, na faculdade ou no emprego.

OPORTUNIDADES DE TRABALHO

Para wolffe (1999), as oportunidades de trabalho começam com as responsabilidades em casa, e as crianças com DV precisam de ter oportunidades para trabalhar. As crianças devem contribuir nas tarefas da casa e da comunidade e ao longo das suas vidas. Devem ser encorajados a trabalhar para eles próprios, para a família e para outros, fazendo as camas, levando o lixo, lavando ou secando a loiça ou tomando conta do animal de estimação da família. Recebendo uma recompensa por determinadas tarefas, poderão ter um termo de comparação com o salário de um emprego. Na escola estas crianças precisam de ter o mesmo tipo de tarefas que as crianças NV, podendo participar em tarefas como limpar o quadro, tomar conta de animais no jardim, entre outros. As actividades nas quais poderá fazer parte na comunidade podem passar por ajudar a tomar conta de um criança mais nova, ajudar nos eventos realizados na comunidade, entre outros. Com estas actividades, a criança desenvolve o sentido de auto-estima e de respeito. Estas oportunidades de trabalho são cruciais para o futuro no emprego, pois, os empregadores esperam o que estes jovens possam contribuir no local de

trabalho de forma autónoma tal como contribuem para a sociedade. Além disso, estes trabalhos são importantes porque neles demonstram as suas capacidades e competências.

Ter um trabalho é um processo complexo. Envolve várias actividades. Um candidato de sucesso a um emprego, é alguém que percebe o que é que o empregador quer e como chegar a essas exigências. Como qualquer pessoa, os DV que pretendam empregar-se, precisam de demonstrar as suas capacidades e competências ao empregador. É importante para a pessoa DV, para os seus pais, para os educadores e outros serviços de apoio saber o que os empregadores esperam das pessoas em geral e o que esperam de uma pessoa DV em particular (Wolffe, 1999).

INTEGRAÇÃO PROFISSIONAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL

O trabalho como elemento dinamizador de uma economia de mercado crescente continua a ser uma meta que muitos cidadãos do Mundo não conseguem atingir.

O facto de assistirmos a uma mudança de mentalidades e na natureza da relação de emprego, sobretudo no mundo ocidental, provoca incertezas, descrédito na segurança do emprego. Assiste-se a *“toda uma série de contratos de emprego “flexível” que está a tornar-se cada vez mais bem aceite”* (Brewsler, 1998). A competitividade é cada vez maior e os factores que conduzem ao emprego poderão ser tão vastos caso olhemos para uma região, um país, um indivíduo.

Tal como nos diz Wolffe (2002), as taxas de emprego das pessoas com DV são baixas e continuam a ser uma preocupação para o Mundo. No entanto, inúmeros são os estudos sobre os factores que proporcionam, ou não, uma boa integração laboral ao deficiente visual.

Embora vários autores tivessem identificado barreiras ao emprego e proposto estratégias para remediar ou ultrapassar essas barreiras, as pessoas com DV continuam a experimentar elevadas taxas de desemprego, nos Estados Unidos e no resto do Mundo.

Nos EUA, as pessoas com deficiência visual (DV) continuam a ter pouca representação no mercado de trabalho. As taxas de desemprego das pessoas

com DV (dos 21-64 anos) e activamente à procura de emprego rondava nos anos noventa 70%, dependendo da severidade da perda de visão (Leonard, 1999; McNeil, 2000; Turpin, Sebesta, Yelin, & LePlante, 1997, *cit. in* Butler *et al.*, 2002), ao contrário da população em geral que atingia os 5.6% e os 17% (Butler *et al.*, 2002).

Shaw *et al.* (2007) reportaram que as taxas de emprego das pessoas com DV nos Estados Unidos, numa faixa etária jovem, e as taxas de emprego, no Canadá, na mesma faixa de idade, eram sensivelmente iguais.

As taxas de emprego das pessoas sem deficiência (dos 25 aos 54 anos) eram nessa altura de 82% e das pessoas com deficiência de 51% (dados fornecidos pelo Governo do Canadá, 2002, *cit. in* Shaw *et al.*, 2007).

Em Portugal, a taxa de desemprego da população em geral é alta e constitui uma preocupação para os seus dirigentes. Os dados do Instituto Nacional de Estatística (INE) não escondem esta realidade: Em 1999, era de 4,4%; em 2004, era de 6,7%, apresentando um aumento gradual, atingindo os 7,1% no final do ano. Em 2005, o desemprego passou de 7,5% para 8%, no final do ano. Nestes dados estão incluídas as pessoas com DV.

Uma análise à distribuição do desemprego pelo território mostra que existe uma concentração na Região Norte (46% do total), sendo que um terço dos desempregados tem mais de 45 anos, com escolaridade inferior a 9 anos. Apesar do indicador nível de escolaridade poder ser interpretado como um predador de desemprego, verifica-se um aumento relativo do desemprego dos licenciados, superior à média nacional.

No entanto, e olhando para o Plano Nacional de Emprego, os dados apresentados relativamente à taxa de emprego, mostram-nos que Portugal tem valores superior à média europeia: 67,6%, contra 63%. Numa aproximação mais pormenorizada, observa-se que as taxas de emprego no segundo trimestre de 2005, repartidas por género – Homens 73,4% (média europeia 70%); Mulheres 61,9% (média europeia 55%: as mulheres têm maior taxa de emprego, em Portugal) – são bastante positivas.

Além disso, os contratos não permanentes com peso no emprego total por conta de outrem (2004=17,5%) são superiores à média europeia (2004=10,1%), mas em diminuição a partir de 2002.

Portugal confronta-se também com um conjunto de desafios ligados à evolução recente do mercado de trabalho e da economia portuguesa, associados a aspectos de natureza estrutural (estrutura empresarial e qualificacional com sérios défices e vulnerabilidades em termos de crescimento sustentado, competitividade e emprego) que, por seu turno, dificultam a superação da situação vivida nos últimos anos. Este contexto tem sido desfavorável ao mercado de emprego, que desde 2002 tem vindo a registar um comportamento menos positivo, ainda que com crescimentos contínuos da população activa. Isto é particularmente relevante se se pensar que a participação no mercado de trabalho constitui um dos principais mecanismos de inclusão social, embora a relação não seja directa entre níveis de emprego e desemprego, por um lado, e pobreza, por outro (PNAI, 2006-2008).

Em Portugal, as pessoas com deficiência também se confrontam com dificuldades de participação no mercado de trabalho. Em 1999, o rácio entre as pessoas desempregadas sem deficiência e as pessoas com deficiência era de 51%. Apesar de Portugal apresentar uma menor assimetria em termos de acesso ao emprego por parte deste grupo por comparação com outros países europeus, o valor apresentado era mais baixo que o verificado nalguns desses países (52%, 66% e 81%, em Espanha, França e Holanda, respectivamente) (ZUMA, European System of Social Indicators, *cit. in* Guerra (Coord), Soares (2005), Relatório Provisório, Observatório da Coesão Social, PNAI, pp. 31, *cit. in* PNAI 2006-2008).

Estes dados são importantes, mas não nos elucidam sobre os factores que estão na origem da integração profissional das pessoas DV e o modo como vive esta população. Morgado (2002) e Virtuoso (2005) desenvolveram temáticas interessantes em torno desta população, no que concerne os factores de sucesso na integração das pessoas com DV e a inserção socioprofissional e qualidade de vida das pessoas com deficiência visual, respectivamente.

BARREIRAS AO EMPREGO

O tema da integração profissional das pessoas com deficiência comporta em si vários subtemas nos quais as barreiras e os factores de sucesso estão englobados.

Como já foi referido, muitas explicações aparecem na literatura sobre o tema da integração laboral da pessoa com deficiência visual e para a elevada taxa de desemprego nesta faixa populacional. Na tentativa de explicar o fenómeno da integração da pessoa com DV no seio laboral, muitos autores focaram factores externos, internos ou o agrupamento dos dois tipos.

Como vimos, as pessoas com DV encontram mais obstáculos na procura e manutenção de emprego do que pessoas normovisuais (NV) (McBroom, Crudden, Skinner & Moore, 1998, *cit. in* Shaw, Gold, & Wolffe, 2007) e continuam a experimentar essas dificuldades.

Existem limitações reais que se colocam devido à própria deficiência visual e não há dúvida que os factores externos têm também um papel preponderante na limitação de oportunidades de trabalho (Hagemoser, 1996, *cit. in* La Grow & Daye, 2005).

Segundo Kirchner *et al.*, (1999, *cit. in* Golub, 2003) a idade, o nível educacional e o estatuto de saúde das pessoas com DV têm também impacto nas taxas de emprego.

Para Hill (1989, *cit. in* Shaw, Gold & Wolffe, 2007), os factores de sucesso da reabilitação e do emprego para cada pessoa cega depende das suas características pessoais (idade, motivação, género e raça), dos níveis de educação, de formação e de competências pessoais, assim como as condições do local de trabalho.

Relativamente à apreciação das barreiras no emprego, Rumrill *et al.* (1998) avaliam as barreiras à manutenção do emprego em quatro áreas: (1) acessibilidade ao local de trabalho; (2) performance em funções principais de trabalho; (3) proficiência laboral e (4) satisfação (Roessler, Rumrill, & Reed, 1995, Rumrill *et al.*, 1998).

Os autores encontraram que existem barreiras na acessibilidade ao local de trabalho como:

- (a) a inexistência ou identificação não adequada de marcas/símbolos;
- (b) a baixa luminosidade;

- (c) a ventilação deficiente;
- (d) o local de trabalho com obstáculos e
- (e) o número reduzido ou inexistência de elevadores.

No que respeita a performance nas funções de trabalho, repararam que:

- (a) a incapacidade em conduzir;
- (b) o medo dos obstáculos nos caminhos e
- (c) a leitura de instruções escritas eram as grandes barreiras nesta área.

As barreiras na proficiência laboral passavam por ter o que é preciso para fazer bem o trabalho.

Relativamente à satisfação laboral, denotaram que o nível de satisfação reportado pelos participantes era elevado: a partir da lista das vinte afirmações, os participantes, em média, indicaram que estavam satisfeitos.

No entanto, a relação barreiras/satisfação é notória.

Os autores afirmam que, quanto maior for o número de barreiras, menor é o nível de satisfação com o trabalho. Esta afirmação é compatível com o estudo de Bokmeier & Lay, 1986, *cit. in* Rumrill *et al.* (1998): a remoção de barreiras no acesso e na performance, faz subir os níveis de mestria/domínio de trabalho e logo de satisfação.

A eliminação de barreiras no acesso e na performance de funções essenciais é um importante passo para fazer subir a mestria/domínio do trabalho, o qual está muito relacionado com o nível de satisfação do trabalho.

As características pessoais são, segundo estes autores, importantes, já que os participantes com menos anos de experiência com a cegueira ou a baixa visão tendem a ter mais dificuldade na realização de funções essenciais e têm mais dificuldades no domínio do trabalho.

Estas correlações suportem a noção do senso comum que as pessoas com limitações visuais mais recentes podem necessitar de ajuda adicional com acomodações razoáveis.

Sobre a relação satisfação e emprego, Crudden *et al.* (1996) procuraram medir os níveis de satisfação de trabalhadores DV. Para tal, tiveram em conta os factores: características demográficas, nível de educação, grau de visão, modo de leitura e satisfação com o emprego. Este inquérito foi conduzido em 1994

sobre os níveis de satisfação de 502 trabalhadores empregados em indústrias perfilhadas pela National Industries for the Blind (NIB). O estudo encontrou que a maioria (61%) estava satisfeita ou muito satisfeita com a sua posição actual.

Um dado interessante foi verificar que existe uma correlação negativa entre os níveis de educação e de satisfação. Em geral, as pessoas com maior nível educacional estavam menos satisfeitas do que as outras pessoas. Além disso, os níveis de satisfação eram mais baixos quanto maior era o nível de educação e para aqueles que estavam empregados com menos de cinco anos.

Os autores também chamaram a atenção para o facto da satisfação no trabalho poder reflectir o grau de satisfação com a vida, na qual a factores como a personalidade, a estabilidade familiar, a imagem social no trabalho e na comunidade podem ter um grande peso.

Segundo estes autores, haverá, portanto, uma relação dual entre satisfação, nível de educação, reflectindo-se no nível de performance no trabalho.

A variedade de problemas, a falta de equipamento adaptativo e a oferta de saídas profissionais no mercado de trabalho geral, foram outros problemas levantados pelos trabalhadores, podendo indicar que ainda existe a necessidade de manter e expandir as oportunidades de emprego para estas pessoas, na indústria especializada.

Num estudo recente de Shaw, Gold & Wolffe (2007), não foi encontrada relação entre o nível de satisfação e as seguintes variáveis: o grau de visão perdido, estatuto, sexo.

No entanto, verificou-se e atestou-se com os dados anteriores (Candela & Wolffe, 2001; Corn *et al.*, 1985; Crudden & McBroom, 1999; McBroom *et al.*, 1998; O'Day, 1999) que as barreiras no acesso e manutenção do emprego continuam a ser as mesmas:

- (a) Os recursos limitados (material adaptado, equipamento e informação);
- (b) As atitudes dos empregadores;
- (c) As atitudes do público;
- (d) Os transportes;
- (e) Os problemas pessoais e
- (f) Os requisitos de trabalho.

Por sua vez, O'Day (1999) apontou três tipos de barreiras ao emprego: (1) barreiras pessoais; (2) barreiras sociais e (3) barreiras do Estado.

No que ao primeiro tipo de barreira diz respeito, o autor de *Employment barriers for people with visual impairments* chega às mesmas conclusões que Emen & Marion-Landais, 1995; Hill, 1989; Kirchner & Harkins, 1991; Mather, 1994; Sacks & Wolffe, 1992; Young, 1996 (*cit. in* O'Day, 1999):

- (a) a própria deficiência visual;
- (b) os défices nas competências ou na educação;
- (c) a falta de experiência de trabalho;
- (d) as características individuais;
- (e) o défice nas competências de interacções sociais;
- (f) a falta de experiências de trabalho e
- (g) as deficientes competências de negociação aparecem como elementos intervenientes negativos no acesso ao emprego por parte desta população.

Entretanto, o investigador chamou a atenção para o facto de, durante a infância, os participantes do estudo terem tido informações incorrectas sobre o que poderiam fazer no mercado laboral aquando da infância e da adolescência. Não obtiveram uma clarificação daquilo que poderiam fazer no futuro, não recebendo um guia prático, nem concreto, de como conseguir um emprego.

Quase todos os participantes tinham sido encorajados a continuar os seus estudos, em vez de ter um trabalho a meio tempo, durante o liceu, perdendo a oportunidade de ganhar uma valiosa experiência de trabalho.

Estes participantes não tinham sido previamente incentivados a pensar de forma realista sobre as competências que teriam de ter para desempenhar determinado trabalho e para se tornar mais competitivos. Assim, muitos reconheciam ter falta de formação (especialmente no uso de computadores) e de qualificações.

Daí determinamos que as competências e/ou formação e a experiência são factores que podem ajudar na integração profissional.

Reportando-se às barreiras sociais, que ocorrem quando existe interacção com o ambiente e que as pessoas com deficiência enfrentam muito frequentemente, O'Day (1999), tal como Fine & Asch, 1988; Hahn, 1985; Kirchner & Harkins, 1991; Zola, 1989 (*cit. in* O'Day, 1999), apontou:

- (a) as atitudes negativas sobre a deficiência (que dificultam a comunicação);
- (b) o estigma social;
- (c) a discriminação;
- (d) a falta de acesso à tecnologia e
- (e) a falta de transportes públicos.

No entanto, faz um alerta: apesar das competências ou das capacidades pessoais dos DV, este tipo de barreira não podem ser derrubadas com a perseverança, com a aquisição de competências ou pela experiência.

Note-se que, apesar das competências, da formação e da experiência serem importantes, estas mais valias poderão não ser as únicas intervenientes no processo de integração. Ou seja, na integração laboral, outros factores participam activamente.

No que respeita a discriminação, já Goffman (1963, *cit. in* Gloub, 2006) tinha sustentado a ideia de que as deficiências físicas, como a cegueira, eram um estigma, notando que as pessoas com deficiência se sentiam desconfortáveis com outros em ocasiões sociais. Por isso, Golub (2006) aconselha a pessoa com deficiência a agir de forma a fazer sentir os outros confortáveis, para que haja interacção social (dentro e fora) do local de trabalho.

O'Day (1999) corrobora esta ideia, referindo que a maioria dos participantes tinha apontado as atitudes negativas do público perante a cegueira, incluindo a limitação das expectativas, os estereótipos e a falta de conhecimento sobre a deficiência visual, que se traduzia:

- (a) na falta de adaptações no local de trabalho;
- (b) no medo perante a DV ou
- (c) nas atitudes negativas.

Os participantes do estudo de O'Day (1999) revelaram também que, aquando das entrevistas, os empregadores tinham revelado não querer proceder a modificações, ou comprar equipamento adaptado, necessário para estes empregados. Aliás, muitos dos participantes, que estavam empregados, desempenhavam geralmente as suas funções sem adaptações, ou com adaptações mínimas. A discriminação era também sentida nas promoções na carreira após a obtenção de um emprego.

A viagem para o emprego era sentida como outro obstáculo na medida em que, devido à falta de transportes, ou à falta de competências para poder usar os transportes públicos, os respondentes tinham de recusar as propostas de emprego (O'Day, 1999).

As barreiras do Estado (apoios da segurança social e de saúde) eram barreiras que se explicavam pelo facto de metade dos participantes ter beneficiado de apoios estatais a partir dos 18 anos, idade em que, supostamente, se deveriam ter tornado independentes.

Além destes apoios, o mesmo autor refere que os centros de reabilitação, que deveriam apoiar os residentes cegos dos vários estados dos EUA e servir todas as pessoas com deficiência, apresentavam algumas lacunas (falta de tempo; de responsabilidade e de programas de formação). Além disso, a falta de informação/divulgação destes centros dificultava o acesso aos serviços, e logo, ao emprego.

A política de aquisição de ajudas técnicas era outro problema, porque a ajuda técnica só era atribuída após a obtenção de um emprego.

Na exploração das barreiras ao emprego, Crudden & McBroom (1999) pretendiam:

- (1) expandir a base de dados das investigações anteriores, questionando as pessoas com DV, que tinham tido sucesso na remoção de barreiras ao emprego e
- (2) ajudar os investigadores e os profissionais de reabilitação no aprofundamento de conhecimentos.

Baseado num exame das experiências de 176 pessoas com DV que ultrapassaram as várias barreiras ao emprego, estes autores colocaram questões pertinentes:

- (1) *Quais eram as maiores barreiras que teve de ultrapassar para se empregar?*
- (2) *Como ultrapassou essas barreiras?*
- (3) *Que ajudas teve para ultrapassar essas barreiras? e*
- (4) *Porque pensa que teve sucesso em ultrapassar essas barreiras?*

Crudden & McBroom (1999) apontaram factores negativos predominantemente externos:

(a) as dificuldades de transporte (Malakpa, 1994; McBroom, 1995; Rumrill, Schuyler, & Longden, 1997; Salomone & Paige, 1984, *cit. in* Crudden & McBroom, 1999);

(b) a falta de confiança do público em geral e as atitudes dos empregadores perante as pessoas com DV (Bolton, 1983; Corn, Muscella, Cannon, & Shepler, 1985; McBroom, 1995; Salomone & Paige, 1984, *cit. in* Crudden & McBroom, 1999);

(c) os recursos monetários precários para aquisição de equipamento adaptado ou de ajudas técnicas (Malakpa, 1994; Wolffe, Toessler, & Schriener, 1992, *cit. in* Crudden & McBroom, 1999) e

(d) a falta de modelos/funções-modelo (Salomone & Paige, 1984; Young, 1994, *cit. in* Crudden & McBroom, 1999).

Tal como O'Day (1999) os autores aludem às barreiras colocadas pelo Estado quando reportam a perda de benefícios fiscais (renda de casa) e de segurança social como impeditivos na obtenção de emprego.

Para ultrapassar as barreiras e apoiando-se na revisão da literatura, os autores encontraram que deveria haver:

(1) modelos/funções modelo, tal como Salomone & Paige (1984) e Young (1994) tinham encontrado (*cit. in* Crudden & McBroom, 1999);

(2) melhoramentos no que respeita as percepções do público geral sobre as capacidades pessoais e vocacionais das pessoas DV;

(3) aumento das competências e das estratégias de emprego usadas pelas pessoas com DV (semelhantes resultados obtivera Malakpa, 1994; Wolffe *et al.*, 1992 e Young, 1994, *cit. in* Crudden & McBroom, 1999);

(4) promoção de suportes familiares (Bolton, 1983 e Salomone & Paige, 1984, *cit. in, idem*, 1999) e

(5) manutenção de atitudes positivas, tal como Sampson (1990) e young (1994) tinham referido (*cit. in ibidem*, 1999).

Os autores reparam que as pessoas que tinham baixa visão apresentavam mais problemas nos transportes do que as pessoas cegas.

No entanto, o segundo grupo de pessoas tinha mais problemas ao nível das competências ou das atitudes.

De âmbito internacional, Wolffe & Spungin (2002) procuram apontar as várias barreiras que as pessoas com DV enfrentam no seu dia-a-dia. Encontraram que o maior problema era:

(1) a pobreza (*handicap* adicional por causa da falta de recursos: os indivíduos tinham restrição no acesso à formação, às oportunidades, às ferramentas para procurarem e manterem os empregos e às oportunidades de emprego), seguindo-se,

(2) a discriminação;

(3) baixos níveis educacionais;

(4) falta de crença nas competências das pessoas com DV;

(5) falta de tecnologias e

(6) inadequação das leis.

A frequência de respostas variava segundo o estatuto económico-social de cada país inquirido, mas não diferiam muito relativamente aos países desenvolvidos.

A pobreza é um indicador negativo que tem repercussões amplamente negativas, como nos atestam Butler *et al.* (2002). Uma das formas de minimizar as taxas de desemprego passaria pelo uso das tecnologias de apoio. No entanto, estatisticamente, estas pessoas aparecem como sendo as que têm menos computadores em casa (por falta de recursos económicos), tornando-se muito difícil o acesso às novas tecnologias. Assim, esta parte da população apresenta-se como a menos adaptada na área das novas tecnologias (Mondak, 2000, *cit. in* Butler *et al.*, 2002).

Além dos recursos financeiros, a falta de formação era outro elemento a ter em conta. Mondak (2000, *cit. in* Butler *et al.*, 2002) acredita que a elevada taxa de desemprego das pessoas com DV poderia ser reduzida com a redução das barreiras tecnológicas. A variedade de produtos existentes incrementa as capacidades e facilitam a empregabilidade destas pessoas. No entanto, a falta de conhecimento e de financiamento impediam o uso das tecnologias de apoio (Mondak, 2000, *cit. in* Butler *et al.*, 2002).

Portanto, as barreiras tecnológicas mais proeminentes situam-se ao nível:

a) da falta de conhecimentos e de perícia (por parte dos consumidores e dos centros de reabilitação);

(b) da falta de um desenho universal no desenvolvimento e distribuição das tecnologias de apoio (TA) e

(c) da falta de suporte financeiro coordenado e completo (Johnson, Wolffe, candela, & Stiteley, 2001; Kaye, 2000; National Council on Disabilities, NCD, 2000, *cit. in* Butler, 2002).

Com efeito, são vários os estudos nos quais os empregados (Crudden & Fireison, 1997; Crudden *et al.* 1998, *cit. in* Butler, 2002) e empregadores (Crudden, Williams, Moore, & McBroom, 2002, *cit. in* Butler, 2002) relataram que o atraso na aquisição das TA tinha um impacto negativo na proficiência laboral.

Recente, o estudo de La Grow & Daye (2005), elaborado na Nova Zelândia, indica que 79% dos participantes teve experiências negativas na obtenção de emprego e na progressão da carreira. Cinco categorias de barreiras foram citadas:

(1) factores que partem da própria deficiência por si;

(2) barreiras no acesso ao local de trabalho e ao meio ambiente;

(3) discriminação dos empregadores e dos colegas de trabalho;

(4) características pessoais e

(5) desconhecimento por parte dos empregadores sobre as capacidades dos trabalhadores cegos ou com baixa visão.

De acordo com os estudos de Butler (2002) e de Wolffe & Spungin (2002), além destes factores,

(1) a falta de formação e actualização de conhecimentos e

(2) a falta de equipamento adequado especializado para pessoas com DV são elementos a ter em conta na promoção do emprego nesta faixa da população.

De forma sintética, poderemos dizer que as respostas centram-se em dois grandes temas:

(a) as consequências directas ou indirectas do grau de deficiência visual (i.e. factores que provêm da DV e da acessibilidade) e

(b) as atitudes e comportamentos de potenciais empregadores.

Para Crudden (2002), a comunicação com os empregadores e o acesso à tecnologia são a chave do sucesso. Com efeito, quando indagados, os serviços de reabilitação reportavam que:

- (a) as modificações físicas nos locais do trabalho;
- (b) a operacionalização dos serviços dos centros de reabilitação (*e.g.* a formação) e
- (c) a reestruturação do trabalho (no sentido de estabelecer prazo flexíveis, e/ou em trocas entre os trabalhadores a respeito das tarefas) (Sikka & Stephens, 1997, *cit. in* Crudden, 2002) facilitavam a retenção do emprego e a pessoa com DV tornava-se mais competitiva e mais segura relativamente ao seu emprego.

As dificuldades sentidas no desempenho das tarefas ao ritmo/velocidade das pessoas normovisuais poderiam ser ultrapassadas com formação adequada (no desempenho de novas tarefas e no uso dos computadores, no acesso à tecnologia, no Braille e na Orientação e Mobilidade).

Preocupados com a faixa etária mais jovem, Shaw, Gold & Wolffe (2007) referem que os jovens com DV enfrentam uma série de barreiras na transição da escola para o emprego, tais como: (1) as políticas do Estado; (2) as atitudes dos empregadores; (3) os factores psicossociais e (4) os factores demográficos.

Os resultados destes autores estão de acordo com estudos anteriores sobre as barreiras na manutenção e obtenção de emprego.

(1) Políticas do Estado:

As barreiras derivadas das políticas estatais verificam-se num certo nível social, porque podem criar desincentivos fiscais para o emprego remunerado. Esses incentivos perdem-se quando a pessoa com DV passa a ter rendimentos que já não justificam os apoios do Estado (Bina, 1991; Crudden, McBroom, Skinner & Moore, 1998; O'Day, 1999, *cit. in* Shaw *et al.*, 2007).

(2) Atitudes dos empregadores:

Por sua vez, os empregadores têm receio em empregar pessoas com DV (Crudden *et al.* 1998), porque preocupam-se muito com:

- (a) as despesas na adaptação do posto de trabalho;
- (b) numa possível diminuição da produtividade e

(c) nas potenciais dificuldades em terminar um contrato de uma pessoa com deficiência, que não apresenta produtividade (Wolffe & Candela, 2002, Shaw *et al.*, 2007).

(3) Factores psicossociais:

Os factores psicossociais podem afectar as oportunidades de emprego. Neles estão incluídos:

- (a) a motivação para o trabalho;
- (b) o desenvolvimento de competências;

(c) a auto-eficácia, a auto-estima, o suporte social e a viabilidade de relações de trabalho sociais (Leonard & D'Allura, 2000, *cit. in* Shaw *et al.*, 2007).

(4) Factores demográficos:

Os factores demográficos incluem:

- (a) o género;
- (b) a idade;
- (c) a raça;
- (d) o nível educacional;
- (e) o estado de saúde;
- (f) a localização da residência e

(g) o estatuto sócio-económico (Kirchner, Schmeidler, & Todorov, 1999; Leonard & D'Allura, 1997; Nosek, Hughes, Swedlund, Taylor, & Swank, 2003, *cit. in* Shaw *et al.*, 2007).

Se estes factores afectam as pessoas que não têm deficiência, poder-se-á adivinhar o impacto que terão numa pessoa com DV, (viver numa áreas na qual a paragem de transporte é longe ou inexistente pode causar limitações nas opções de emprego daqueles que não conduzem).

Sob a mesma temática, o estudo de Roy *et al.* (1998) elucida-nos sobre a importância das redes sociais utilizadas pelos DV licenciados na integração laboral, em Inglaterra. Os autores demonstraram que, tal como estudos anteriores, o apoio de outras pessoas na prossecução de objectivos (integração escolar e/ou profissional) era importante porque levava a níveis de auto-confiança superiores.

Abordam a temática das qualidades pessoais e das competências necessárias para o emprego e afirmam que o grau de DV nada tem a ver com a taxa de emprego.

Pelo contrário, apontam várias redes sociais informais como as amizades. Apresentam semelhanças nos resultados com os de Wolffe (1992): as pessoas devem ter suporte na procura e transição para o emprego.

Em 1999, Wolffe referiu que a integração social e na comunidade têm muito peso no momento dos desafios. Com efeito, a pessoa com DV que tem maior suporte e que sabe como se relacionar na comunidade, poderá ter mais hipóteses de se integrar no mundo do trabalho.

A par das barreiras na obtenção de emprego, a progressão na carreira também é outro ponto crítico na vida profissional da pessoa com DV, como já foi referido.

Existem várias razões para a falta de mobilidade nas oportunidades de emprego. O estudo de Crudden & McBroom (1999) demonstra que a maioria dos participantes tinha muitas dificuldades em progredir na carreira devido:

- (1) às atitudes dos empregadores;
- (2) aos problemas nos transportes;
- (3) às dificuldades na obtenção de equipamento adaptado e
- (4) às dificuldades no acesso ao material impresso.

Além disso, a deficiência visual e o sub-emprego (trabalho com poucas horas) eram apontados como factores impeditivos na progressão na carreira.

São três as grandes áreas nas quais se verificam dificuldades no que concerne o emprego:

- 1- A transição escola-emprego;
- 2- O acesso ao emprego (obtenção de emprego) e
- 3- A promoção na carreira.

FACTORES FACILITADORES NO ACESSO E MANUTENÇÃO DO EMPREGO

Vimos, pelos diferentes estudos analisados, que existem factores inerentes à pessoa com DV. no entanto, também vimos que os factores externos têm um papel preponderante nesta área da vida desta população.

Mas, quais serão as soluções para estas barreiras? Quais são os factores que facilitam o acesso ao emprego e a consequente promoção da carreira?

A crescente preocupação na forma de ultrapassar as barreiras sentiu-se com a realização de vários estudos sobre esta temática.

Face ao conjunto de barreiras apresentadas por vários estudiosos, Crudden & McBroom (1999) pediram a um grupo de respondentes que fornecessem ideias sobre como ultrapassar as barreiras ao emprego. Para tal, foi apresentada uma lista de soluções na qual constavam as formas de procura de emprego e as pessoas/agentes habitualmente recorriam.

Os agentes mais utilizados eram:

- (1) os amigos;
- (2) os centros de reabilitação (técnicos de reabilitação/integração);
- (3) o jornal ou listas de trabalhos e
- (4) os parentes e os professores particulares.

No entanto, os contactos independentes eram a chave do sucesso (recorrer a amigos e parceiros era mais produtivo do que ser ajudado pelos técnicos de reabilitação/integração).

Os técnicos ajudavam:

- (1) na localização de emprego;
- (2) na obtenção de entrevista;
- (3) no fornecimento de referências de emprego;
- (4) no apoio à formação ou equipamento;
- (5) no apoio emocional e aconselhamento;
- (6) no suporte financeiro e
- (7) na facilitação de transportes.

Os empregadores ajudavam a ter numa experiência de trabalho bem sucedida, quando:

- (1) providenciavam equipamento adaptado;
- (2) encorajavam os seus empregados;
- (3) proporcionavam formação complementar e flexibilidade no trabalho e
- (4) davam assistência diversa.

Cientes de que um exame às barreiras para pessoas com DV (cegas ou com baixa visão) invariavelmente apontaria para as atitudes negativas dos empregadores como um elemento crítico (Crudden, McBroom, Skinner, & Moore, 1998; Greenwood & Johnson, 1985; Moore & Wolffe, 1997, *cit. in* Wolffe & Candela, 2002), os autores do artigo “*A Qualitative Analysis of Employers’ Experiences with Visually Impaired Workers*” mostraram que nem todos os empregadores tinham atitudes discriminatórias perante os empregadores DV, isso porque existiam empregadores que tinham experiências positivas no emprego e na promoção dos seus empregados com deficiência visual. Estes poderiam ajudar a convencer outros empregadores a vislumbrar a hipótese de colocar uma pessoa com DV na sua empresa.

Para Wolffe & Candela (2002), uma das formas de travar o receio dos empregadores na contratação dos DV passaria:

- (a) pelo intercâmbio de opiniões e de experiências entre os vários empregadores e

- (b) por uma maior aproximação entre empregadores e empregados DV.

Os estudos efectuados ao longo dos anos demonstram que quanto maior é o contacto directo entre empregadores e empregados DV, maior são as atitudes positivas e a percentagem de contratação.

Além disso, as demonstrações do desempenho de trabalho das pessoas com DV em vídeo ajudam no incremento de empregabilidade. Hernandez *et al.* (2000) (*cit. in* Wolffe & Candela, 2002) demonstrou vários estudos que falavam sobre o impacto dos vídeos na contratação dos DV.

Com o mesmo empenho, Crudden, Sansing & Butler (2005) aplicaram um questionário a uma população diferenciada, mas interveniente no processo de colocação de emprego, que visava identificar estratégias de resolução das barreiras no acesso ao emprego. Desta forma, especialistas de reabilitação tinham de identificar várias soluções para as barreiras reportadas na literatura:

- (a) as atitudes negativas face à DV e às pessoas com DV (Crudden, McBroom, Skinner, & Moore, 1998; Dahl, 1982; Moore & Wolffe, 1997, *cit. in* Crudden *et al.*, 2005);

- (b) os problemas de transporte, nos quais se podem incluir os problemas nas competências de Orientação e Mobilidade (OM) (Crudden *et al.*, 1998;

Dahl, 1982; Maxson, McBroom, Crudden, Johnson, & Wolffe, 1997; Moore & Wolffe, 1997, *cit. in Crudden et al.*, 2005);

(c) a falta de competências de leitura para o desempenho laboral (Dahl, 1982; Link, 1975; Moore & Wolffe, 1997, *cit. in Crudden et al.*, 2005);

(d) a falta de acesso ao impresso (Crudden *et al.*, 1998; Dahl, 1982; Maxson *et al.*, 1997, *cit. in Crudden et al.*, 2005) e

(e) os problemas relativos aos sistemas de reabilitação (Link, 1975, *cit. in Crudden et al.*, 2005).

As atitudes negativas face à pessoa DV poderiam ser solucionadas com:

(a) a “educação” do empregador (Dahl, 1982, *cit. in Crudden et al.*, 2005) e

(b) a “educação” do público em geral (Maxson *et al.*, 1997, *cit. in Crudden et al.*, 2005).

Os profissionais de reabilitação/integração frequentemente as usavam, assumindo uma atitude positiva no momento da colocação da pessoa DV num determinado emprego competitivo (Young, 1996, *cit. in Crudden et al.*, 2005). Explicitavam até que ponto a deficiência afectava o funcionamento diário da pessoa DV e tentavam aumentar o contacto entre empregadores e pessoas com DV.

Para os empregadores mais resistentes, os técnicos de reabilitação recomendavam métodos não agressivos, introduzindo vídeos, fotos e algumas reuniões nos quais os técnicos introduziam empregados DV, tal como Wolffe & Candela (2002, *cit. in Crudden et al.*, 2005) preconizam.

Os empregadores que não tinham experiência no recrutamento de pessoas com DV muitas vezes só queriam recrutar pessoas DV por ser o primeiro emprego, para um emprego sazonal, ou para um emprego a curto tempo. Nestes casos, a formação para o emprego e a intervenção de técnicos de inserção era recomendada como forma de promover uma integração positiva a médio/longo prazo (Crudden *et al.*, 2005).

Para ultrapassar as barreiras dos transportes, os técnicos de reabilitação tinham de aprender muito sobre a rede de transportes e com os profissionais dos transportes (Dahl, 1982, *cit. in Crudden et al.*, 2005).

Recomendavam também uma abordagem a um nível macro: uma aproximação que faria com que houvesse mudanças nos sistemas e nas atitudes dos

profissionais de transportes colectivos (Maxson *et al.*, 1997, *cit. in* Crudden *et al.*, 2005).

Outra solução seria utilizar os recursos de apoio à comunidade. Por exemplo, o transporte de crianças serviria também para transportar empregados DV para o emprego.

Face à precariedade de competências, os técnicos de reabilitação sugeriam:

- (a) uma avaliação rigorosa (Dahl, 1982; Link, 1975, *cit. in* Crudden *et al.*, 2005),
- (b) com formação especializada (Hopf, 1991, *cit. in* Crudden *et al.*, 2005) e
- (c) apoio ao emprego (Hopf, 1991, *cit. in* Crudden *et al.*, 2005).

As investigações mostram que a tiflotécnia é limitada e os utentes devem ter formação apropriada para usar a tecnologia de forma eficaz. O sucesso dos técnicos de reabilitação/integração pode também passar por encontrar recursos na obtenção das tecnologias de apoio (Maxson *et al.*, 1997, *cit. in* Crudden *et al.*, 2005) e fazer referenciais de formação (Dahl, 1982, *cit. in* Crudden *et al.*, 2005).

Para uma integração de sucesso, a formação adequada é realmente uma das mais-valias.

Referiam que era importante que a primeira experiência de trabalho fosse muito positiva. Para tal, era necessário “apostar” numa pessoa que tivesse as competências que o empregador procurava. Isto porque os utentes deveriam ser competentes e saber discutir as suas competências, as suas qualificações e a sua deficiência com o empregador.

A formação de alta qualidade (nas competências adicionais e nas competências de tecnologias da informação e de tiflotecnica) era mencionada como um dos aspectos vitais na preparação para o emprego. Alguns utentes podem necessitar de um período de transição para um trabalho a tempo inteiro, tendo para tal de fazer voluntariado, meio tempo ou formação em posto de trabalho.

As barreiras ao impresso poderiam ser ultrapassadas com a tecnologia de apoio. No entanto, deveria haver equivalência entre os recursos tecnológicos utilizados pelas pessoas DV e o sistema dos outros empregados, para poder resolver qualquer problema que surgisse.

Tal como Crudden *et al.* (2005), La Grow & Daye (2005) chamaram a atenção para a importância da formação específica, da educação e da qualificação profissional, tal como Wolffe tinha feito em 1999.

Em resposta à pergunta “*Da educação, qualificação ou formação específica que recebeu qual foi a mais útil em termos de obtenção e manutenção do emprego?*”, a maioria dos respondentes apontou:

- (1) as formações para a integração profissional;
- (2) os cursos de formação profissional;
- (3) os cursos de desenvolvimento de competências e
- (4) as qualificações de terceiro grau.

Já Beadles *et al.*, em 2000, tinham referido que a formação profissional baseava-se na identificação dos requisitos do trabalho.

Assim, a construção do currículo da formação profissional deveria estar acessível em 14 áreas:

1. Assistência tecnológica e formação em Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC's);
2. Mecânica;
3. Carpintaria;
4. Gestão de empresas para cegos;
5. Negócio e formação administrativa;
6. Costura (serviço de supervisão);
7. Construção (tarefas de supervisão);
8. Montagem em indústria;
9. Serviços de alimentação;
10. Lavandaria e limpeza a seco;
11. Pintura;
12. Solda;
13. Reparação (de máquinas) e
14. Vendas de máquinas.

Beadles *et al.* (2000) acreditam que o aperfeiçoamento dos programas de formação profissional contribui para o emprego.

Os licenciados/formados deficientes auditivos tinham mais hipóteses de integração no mercado de trabalho do que os DV (64% contra 37%), porque a maioria tinha recebido formação com elevados padrões de competências para certas profissões (carpinteiro, soldador, pintor, e reparado de automóveis).

Os resultados mostram que a formação profissional é um factor impulsionador na integração das pessoas com deficiência. No entanto, não foi possível apurar quais são os tipos de programas que são mais eficazes.

Golub (2006) fez uma revisão da literatura sobre o desemprego dos DV e sobre os factores que dificultam a integração da pessoa com DV no mercado de trabalho.

Partindo dos dados recolhidos em estudos anteriores, Golub (2006) descobriu as atitudes dos empregadores como um dos factores que mais impacto tinha na integração laboral desta população. O autor reporta que os empregadores acreditavam que os empregados DV *“não se conseguiam integrar na estrutura empresarial ou que não sabiam como relacionar-se com os empregados com deficiências e que os trabalhadores com deficiências não competiam com outros trabalhadores”* (Crudden, McBroom, Skinner, & Moore, 1998, *cit. in* Golub, 2006).

Com o intuito de descobrir os factores que contribuem para uma experiência de sucesso, colocou questões a empregados e empregadores.

As questões do estudo foram:

- 1) *Que tipos de políticas organizacionais ajudam na progressão da carreira das pessoas com DV?*
- 2) *Que competências específicas são usadas pelas pessoas com DV que são empregados de sucesso?*
- 3) *Como fazem os empregados DV para fazer os outros sentirem-se confortáveis?*
- 4) *Quais são os factores que contribuem para um trabalho de sucesso?*
- 5) *Quais os passos específicos para ajudar as pessoas com DV no seu sucesso?*

Estas questões tinham sido criadas (1) para explorar as melhores práticas dos empregadores que têm nas suas empresas empregados DV; (2) para poder construir um modelo de sucesso a partir das perspectivas dos empregadores,

que identificam quais os factores que acreditam que afectam o ambiente dos locais de trabalho e (3) para ajudar os serviços de integração a integrar os DV em organizações nas quais terão sucesso (Golub, 2005).

A partir dos resultados construiu um modelo piramidal no qual mostra a dupla responsabilização empregado/empregador. Segundo essa pirâmide, existe uma responsabilidade dual, nas quais estão expressas as competências e as acções necessárias por parte de ambos os elementos implicados. Acredita que, numa acção dual, maiores serão as probabilidades de emprego.

As propostas, que podem facilitar a inserção laboral da pessoa com DV, são exibidas pelo investigador, como: “*Passos a seguir pelo empregador*” e “*Passos a seguir pelo empregado*”.

(1) “*Passos a seguir pelo empregador*”:

- *Passo 1: Os valores de grupo estão desde o chão até ao topo*

O passo mais importante que o empregador deve tomar é reconhecer que existem valores intrínsecos de uma organização/empresa que têm um grande impacto no sucesso dos seus empregados. Os valores de grupo devem ser sempre respeitados e devem estender-se a toda a cadeia organizacional. Estes devem ser explicitados e devem ser demonstrados aos novos empregados. Para isso, podem ser implementados programas para aumentar a percepção da diversidade; educar as pessoas para desfazer mitos sobre a deficiência visual e encorajar uma atmosfera de camaradagem em que cada um respeita as capacidades de cada um.

- *Passo 2: Encher a caixa de ferramentas*

Se os empregadores querem que os empregados façam o seu trabalho devem fornecer as ferramentas para que estes possam fazer o seu trabalho, tais como os leitores de ecrã, os softwares e as impressoras Braille.

- *Passo 3: Acessibilidade e adaptações*

É importante providenciar a acessibilidade e as adaptações em todos os aspectos de trabalho. Todo o equipamento e facilidades devem estar acessíveis a todos os empregados. Todos os empregados devem receber a mesma informação (especialmente quando se usa comunicação não electrónica).

- *Passo 4: Atitude*

Os empregadores necessitam de providenciar assistência quando é precisa, mas não devem tomar a liderança quando oferecem ajuda. Devem tentar que os empregados DV mostrem aos outros como se usa os seus equipamentos adaptados e como podem ser uma fonte de recurso.

- *Passo 5: As palavras falam tão alto como as acções*

Os empregados DV podem beneficiar mais se os seus colegas e empregadores usarem uma linguagem comum que lhes dê informação sobre diversos elementos visuais (por exemplo, quando entram numa sala, informar dos gestos que são feitos aquando da conversação, se for relevante, e fazê-los conhecer outros tipos de interacção social; ensinar os colegas sobre as técnicas de guia).

- *Passo 6: Esperar a mesma proficiência laboral (performance)*

Esperar a mesma proficiência laboral de todos os empregados após as adaptações de trabalho terem sido feitas, porque assim a aceitação dos outros será muito melhor.

- *Passo 7: Adaptações mútuas*

Reconhecer as diferenças dos indivíduos. Os empregadores devem fazer mudanças significativas nas práticas da empresa para implementar um modelo de adaptações dual no qual, cada empregado se sente seguro, valorizado e respeitado. O objectivo é o conhecimento, o respeito e a valorização das diferenças.

(2) *“Passos a seguir pelo empregado”:*

- *Passo 1: O seu conforto é contagioso*

Os empregadores devem sugerir aos trabalhadores DV que ajudem os outros a ultrapassar o desconforto que sentem sobre a DV demonstrando que a deficiência não é a sua característica pessoal mais importante.

- *Passo 2: Competências ligadas à DV*

Os empregados com DV devem actualizar as suas competências na área da OM, Braille, tecnologia de apoio; manter uma variedade de estratégias de remediação para imprevistos e estabelecer sistemas por cada informação, de forma a ser acedida rapidamente.

Durante as entrevistas o candidato ao emprego deve demonstrar as suas competências e ter ideias específicas de como irá ultrapassar certos problemas no que se refere ao trabalho e ao transporte.

- *Passo 3: Seja um embaixador da Deficiência visual*

As pessoas com DV têm maior responsabilidade para o melhoramento das relações com os colegas, do que qualquer outra pessoa. Quanto mais um DV demonstrar que é capaz de brincar com a sua deficiência, mais facilmente poderá estabelecer relações sociais positivas no trabalho.

- *Passo 4: Atitudes positivas*

Os empregados devem manter uma atitude positiva e ser competentes. Devem trabalhar arduamente; evitar usar a sua cegueira como desculpa e ver as oportunidades como novos desafios. Não devem tomar uma atitude de vitimação.

- *Passo 5: Etiquetas de trabalho*

Os empregadores aprovelem as boas maneiras no trabalho. Por exemplo, é importante que a pessoa com DV pergunte ao colega se acabou a tarefa que está a desempenhar e se é uma boa altura para conversar.

- *Passo 6: Insista em tornar-se seguro no mesmo padrão*

Depois de ter as adaptações de trabalho, os empregadores devem sugerir para que os empregados se tornem seguros para poder ter as mesmas expectativas que outros trabalhadores em termos de performance de trabalho, de forma a ter plena responsabilidade dos seus actos.

- *Passo 7: Adaptações mútuas*

Devem ser discutidas as adaptações necessárias para as pessoas DV e para os NV. Ou seja, o empregado DV deve ajudar o empregador na resolução de adaptações, falar sobre elas de forma aberta, sobre as diversas formas de terminar as tarefas e discutir as várias perspectivas.

Segundo Plaut (2002, *cit. in* Golub, 2006), quatro condições devem ser encontradas no paradigma das adaptações mútuas:

(1) As construções sociais e culturais devem mudar, por isso, é necessário que sejam maleáveis. As políticas institucionais podem ter normas que façam com que a diferença seja vista como um elemento complementar. Essas normas são evidentes quando os empregados falam abertamente sobre as suas diferenças aos seus empregadores;

(2) Deve haver espaço para construções individuais e ajudas na definição do mundo em volta do qual se constroem as suas vidas;

(3) Deve haver abertura para aceitar mais do que uma via na concretização de objectivos, ou seja, deve haver mais do que uma forma de realizar uma mesma tarefa e

(4) As mudanças e as adaptações são importantes. As adaptações mútuas não devem só permitir que existam diferenças, mas devem também permitir que as pessoas falem sobre as suas diferenças e devem encorajar os indivíduos a ter outras perspectivas.

A ideia de que a pessoa centra em si algumas responsabilidades no momento integração não é nova. Já em 1998, Crudden *et al.* tinham focalizado a sua atenção nas características pessoais que o indivíduo com DV deveria ter para obter para manter o seu emprego:

- (1) a motivação pessoal;
- (2) o suporte da família ou de outras pessoas significativas;
- (3) a educação e a formação;
- (4) as experiências em locais de trabalho e
- (5) as características pessoais, incluindo uma forte ética de trabalho.

De forma a encontrar a correlação entre o tipo de personalidade e o nível de empregabilidade, em 1996, Hagemoser decidiu medir a relação entre personalidade e emprego. Este investigador verificou que:

- (a) O sub-emprego pode levar a uma mudança na personalidade;
- (b) As pessoas que aceitam a sua condição de cego (sem previsão de recuperar a visão) apresentam mais hipótese de integração;
- (c) As atitudes positivas, com uma mente mais aberta favorecem a integração profissional;
- (d) A idade de aquisição da DV é importante na relação emprego/desemprego (quanto mais cedo eram DV melhor se integravam).

Portanto, os resultados de Crudden *et al.*, (1998) não se dissociam dos de Hagemoser (1996).

Na exploração dos factores que contribuem para uma experiência de trabalho de sucesso, Golub (2003) também nos remete para temas, que afloram a responsabilidade do DV:

- (a) independência;

- (b) realização pessoal;
- (c) capacidade de fazer os outros sentirem-se confortável;
- (d) competências sociais e
- (e) impacto do ADA (*Americans with Disabilities Act*).

De facto, a capacidade de ser altamente independente, incluindo a capacidade de viajar e de trabalhar independentemente, emergiram como factores facilitadores na determinação do sucesso na experiência de trabalho.

As pessoas devem desempenhar as tarefas de forma independente, sem ter que estar à espera que alguém os ajude.

Sob a égide do tema da realização pessoal, Golub (2003) reporta que todas as empresas que apostavam fortemente nos objectivos individuais favoreciam a forte motivação pessoal, a persistência e a ética de trabalho.

Pelo inverso, as empresas com regras e procedimentos demasiados rígidos, levavam a que as pessoas com DV não atingissem com tanta facilidade os seus objectivos.

De acordo com Goffman (1963, *cit. in* Golub, 2003) as pessoas sentem-se menos à vontade e/ou constrangidos quando têm de interagir com pessoas com diferenças corporais.

Quando uma pessoa tem uma deficiência aparente, as pessoas “típicas” vão reagir de forma negativa tentando evitar o contacto com essa pessoa (Stone & Colella, 1996, *cit. in* Golub, 2003).

Pelo inverso, indicações de simpatia, talvez manifestada num excessivo desejo de ajudar, podem esconder um maior sentido de desconforto (Hahn, 1996, *cit. in* Golub, 2003). Perante estes factos, para ter sucesso, a pessoa com DV deve tentar reduzir a tensão e fazer com que os outros se sintam confortáveis com a sua deficiência.

A compreensão de uma cultura incorporada pode aumentar os níveis de conforto de um empregador (Crudden, Williams, McBroom & Moore, 2002, *cit. in* Golub, 2003). A pessoa com DV deve mostrar às pessoas que podem ajudar e de que forma.

No entanto, é preciso saber recusar a ajuda, quando esta não é necessária. Cabe também ao DV desmistificar os mitos em torno da DV.

Sobre a desmistificação da DV, Maia (1998) apresenta uma crítica que nos alerta sobre as reacções e pensamentos do público quando desconhece de todo o que é esta deficiência e as capacidades e competências da pessoa com DV: *“A capacidade dos cegos andarem pelas ruas, apanharem transportes, entrarem ou saírem dos locais pretendidos, conhecerem e identificarem espaços, pelas suas características particulares é uma aptidão adquirida, treinada e desenvolvida por intermédio de uma boa acção educativa ou de um bom e cabal processo de reabilitação. Não há, pois, qualquer mistério na mobilidade que os cegos apresentam; não há também, nenhuma potencialidade “anómala” para “caminhar sem ver”. O que se sucede é que, mercê de uma necessidade específica, os cegos desenvolveram, e desenvolvem permanentemente, a capacidade de se deslocarem sozinhos sem auxílio da bengala”.*

No entanto, chama a atenção para o facto de nem todos os cegos manifestarem o mesmo grau de destreza ou de desenvoltura para utilizarem a sua bengala, ou seja, para se deslocarem livremente numa cidade, numa empresa, em qualquer local, conhecido ou desconhecido. Deveras, a individualidade de cada pessoa estará sempre presente, seja ela deficiente visual ou não.

Para a sociedade o cego permanece um ser singular, um estranho à vida em comunidade. O encontro de um cego hábil, competente e integrado são excepções sobrevalorizadas que assentam no mesmo preconceito. Entender, para conhecer a cegueira parece ser a resposta necessária. E essa tem sido a ideia preconizada pelos autores que temos abordado.

Além disso, as questões de trabalho são extremamente importantes para o sentimento de satisfação de vida pessoal e social da pessoa cega. A autonomia no local de trabalho é um dos factores mais importantes para a sua valorização como já vimos.

Para além das competências de independência e da capacidade de *“fazer os outros sentirem-se confortável com a deficiência”*, as competências sociais são importantíssimas e aparecem, no estudo de Golub (2003), traduzidas sob a forma de *“boas capacidades sociais no local de trabalho”*. Portanto, a pessoa com DV deve:

- (a) saber quando ouvir;
- (b) saber quando não falar;
- (c) olhar para o interlocutor (quando o DV não estabelece o contacto visual, poderá conduzir a um vazio na conversa);
- (d) ter competências de conversação, para um bom relacionamento com os demais colaboradores no emprego;
- (e) haver uma boa adaptação ao trabalho e
- (f) manter a harmonia na relação de trabalho, com os empregadores e os outros empregados.

Na mesma linha de pensamento encontramos Wolffe (2000) que refere “*os empregados que estão interessados na promoção da carreira deverão demonstrar boas competências de comunicação*”⁴⁵.

Por vezes, as pessoas esquecem a necessidade e as vantagens destas competências em todas as áreas da vida diária e particularmente no trabalho. Se os empregadores e os colegas tiverem a ideia de que o empregado é uma pessoa com a qual é fácil falar, mais facilmente o DV poderá indagar sobre os caminhos para chegar à promoção. Os empregados que querem progredir na carreira devem ser assertivos, expressar os seus desejos de promoção e não devem ser agressivos (Wolffe, 2000).

Sabendo que desenvolver competências de assertividade pode levar muitos anos de prática Wolffe (2000) fornece uma solução adequada: “*os role-play são uma das estratégias para ensinar este tipo de competência de comunicação*”⁴⁶. Daí a formação (comportamental) ser importante e não deve ser negligenciada.

Finalmente, o autor de *Exploration of factors that contribute to a successful work experience for adults who are visually impaired*, Golub (2003), refere a importância do normativo americano ADA (*Americans with Disabilities Act*), que tem providenciado material de apoio, na requisição de adaptações, que incentivam a pessoa diferente para o trabalho.

45 Journal of Visual Impairment & Blindness. Versão electrónica.

46 Journal of Visual Impairment & Blindness. Versão electrónica.

A revisão da literatura mostra também que as práticas de emprego mudaram desde a implementação das práticas do ADA, levando a uma maior contratação. No entanto, os baixos níveis de competência, o meio ambiente desfavorável e as dificuldades com os processos de acomodação afectam a vontade dos empregadores contratarem as pessoas com DV (Hernandez, *et al.*, 2000, *cit. in* Wolffe & Candela, 2002).

A passagem para o ADA em 1990 representou o culminar de décadas de progresso por das pessoas com deficiências, para atingir o nível de igualdade de acesso nos vários aspectos da vida, incluindo o emprego. Mas, significou também o início de uma nova era, com esperança nos direitos dos cidadãos, levando a que as pessoas com deficiência tivessem os mesmos direitos.

De facto, comparando estudos anteriores com estudos *post* ADA, verifica-se mudanças nas atitudes dos empregadores face ao recrutamento de pessoas com deficiência (Greenwood Jonhson, 1987; Hernandez, Keys, & Balcazar, 2000; Lewis, 1994; Wilgosh & Skaret, 1987, *cit. in* Wolffe & Candela, 2002).

Wolffe & Candela (2002) remetem para o aumento percentual de empregadores que actualmente empregam as pessoas com DV 62% (em 1986), para 64% (em 1994).

Para completar o seu estudo, Golub (2003) pediu aos participantes para indicar o segredo do sucesso na superação das barreiras e fornecer sugestões para outras pessoas com DV que quisessem trabalhar.

A motivação pessoal foi o tema que obteve maior número de respostas, aliado a uma forte ética de trabalho. A perseverança foi também apontada como uma qualidade necessária para o sucesso. A escolaridade e a formação, a experiência de trabalho e as características pessoais eram outros dos factores que contribuía para o sucesso dos participantes.

Para haver mudanças a pessoa tem de aperfeiçoar as suas competências ou alterar a forma como se apresenta para os outros (Shaw, Gold & Wolffe, 2007), em termos de autonomia e independência.

Focalizando os factores externos necessários na superação das barreiras ao emprego, o estudo de La Grow & Daye (2005) reporta temas que vão desde:

- (1) a “educação” dos empregadores sobre as capacidades e competências das pessoas com DV;
- (2) o melhoramento dos serviços de reabilitação;
- (3) o aumento das oportunidades de formação para pessoas com DV;
- (4) o melhoramento da acessibilidade através da tecnologia e dos equipamentos adaptados;
- (5) o aumento de oportunidades de estágios para provar as capacidades de trabalho;
- (6) à melhoria da rede de transportes.

É reconhecida a importância das tecnologias de apoio e das modificações no local de trabalho na inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho, como já vimos por vários autores, assim como a formação a vários níveis para uma integração profissional segura, assim como os incentivos do Estado.

Na opinião de Godinho *et al.* (2004, p. 21) “o mercado de trabalho no mundo globalizado actual está mais competitivo, mais dependente da tecnologia e do conhecimento, porque vivemos numa Sociedade da Informação e do Conhecimento”. Nesta sociedade existem mais oportunidades para a integração laboral das pessoas com deficiência devido a dois pontos:

- (1) “Hoje a capacidade essencial para exercer uma actividade profissional é predominantemente de natureza intelectual, minimizando a relevância da capacidade física ou sensorial” (*Idem*, 2004, p.21) e
- (2) “As barreiras de mentalidade e a falta de informação sobre as potencialidades das pessoas deficientes, e a sua elevada motivação para exercer uma função profissional, vão graduando com a melhoria da educação e organização da sociedade” (*Ibidem*, 2004, p.21).

No entanto, Wolffe & Spungin (2002) chamam a atenção para o nível sócio-económico de cada país ser um factor preponderante no acesso ao emprego, não esqueçamos que estes investigadores tinham referido que a pobreza era um dos impeditivos no acesso às novas tecnologias.

Wolffe & Spungin (2002) reportam que o World Blind Union's (WBU) comité de reabilitação e emprego decidiu fazer um índice dos empregos susceptíveis de serem desenvolvidos por pessoas com DV.

Para tal foram exploradas as áreas de emprego nas quais as pessoas com DV se encontram. As zonas inquiridas foram a Europa, a África, a Costa Este da Ásia, a América latina; o Médio Oriente; a Ásia; o Norte da América e as Caraíbas. Deste estudo surgiram nove categorias ocupacionais:

1. Administração, executivo e direcção;
2. Advocacia;
3. Técnico e manutenção;
4. Vendas e publicidade;
5. Serviços administrativos;
6. Agricultura, floresta, pesca, e empregos relacionados;
7. Produção de precisão, ofícios e reparação;
8. Telefonista;
9. Empregado de fábrica e outros trabalhos não especificados.

Como podemos verificar, as áreas são limitadas, mas poderão vir a expandir-se caso as diversas barreiras ao emprego se esvançam, permitindo que as pessoas com DV mostrem as suas capacidades noutras áreas de trabalho.

III. MÉTODOS E PROCEDIMENTOS

No presente capítulo caracteriza-se a amostra, o instrumento utilizado para selecção da amostra e os procedimentos na elaboração e aplicação do questionário para selecção da amostra.

Numa segunda fase, apresenta-se o instrumento de aplicação utilizado para concretizar os objectivos deste estudo. Procede-se a uma descrição do instrumento validado em Portugal, do questionário que está na sua origem, das suas adaptações e todos os procedimentos elaborados, desde a tradução, passando pela adaptação para a população portuguesa e posterior validação.

1. CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

O estudo que se apresenta é de tipo extensivo e descritivo, baseando-se na aplicação de dois questionários, referenciados como questionário 1 (*Questionário para selecção da amostra*) e questionário 2 (*Questionário Work Experience Survey (WES) adaptado à População Deficiente Visual portuguesa*) e recolha de dados indispensáveis para a caracterização das percepções sobre os factores responsáveis pela integração das pessoas com DV, cegas ou com baixa visão.

2. AMOSTRA

De entre a população DV residente em Portugal, reuniu-se uma amostra constituída por 108 pessoas com DV, com experiência de trabalho. Esta amostra caracteriza-se da seguinte forma: pessoas DV, empregadas, desempregadas ou que já tivessem desempenhado uma actividade profissional, em situação de estágio ou experimentação, com idade compreendida entre os 15 e os 65 anos e que pudessem ter passado por uma formação profissional e/ou uma reabilitação funcional.

A recolha de dados da população DV foi feita com recurso a organizações especializadas na integração de pessoas com DV na população activa. No nosso caso, optámos por contactar a ACAPO⁴⁷.

47 A ACAPO representa a área da DV no Conselho Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (CNRIPD), com sede em Lisboa, com Delegações Regionais e Delegações Locais em diversos pontos do território português.

Após consulta a especialistas na integração de pessoas com DV no mercado de trabalho e especialistas da Formação Profissional da ACAPO, surgiram algumas questões pertinentes no que respeita à selecção da amostra.

A população, inicialmente dividida em dois grandes grupos – empregados e desempregados – poderia apresentar outros subgrupos. O grupo de pessoas empregadas pode apresentar três subgrupos: (1) pessoas que sempre foram DV e que estão integradas; (2) pessoas integradas que, após ter adquirido a DV, foram obrigadas a mudar de profissão; e (3) pessoas que cegaram, mas que mantiveram os seus postos de trabalho.

O grupo dos desempregados pode incluir (1) pessoas que sempre foram DV e se integraram profissionalmente, mas que, por circunstâncias diversas, perderam o emprego; (2) pessoas normovisuais (NV) e que, com a sua nova condição de DV, perderam o emprego, não se verificando uma reintegração no mundo do trabalho e, finalmente, (3) pessoas com DV, que nunca foram integradas profissionalmente, mas que frequentaram cursos de Formação Profissional, com experiência laboral nos estágios/experimentações, designadas “pessoas à procura de primeiro emprego”.

Para que a amostra fosse representativa, as pessoas DV foram seleccionadas a nível nacional, residindo em todo o território português, exceptuando-se as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, residindo em zonas do Litoral, Centro e Interior do país, em meios rurais e urbanos, dentro da área geográfica de cada uma das Delegações da ACAPO: DRN – Delegação Regional do Norte; DRC – Delegação Regional do Centro e dos vários Centros de Formação Profissional, distribuídos pelo país: Braga, Coimbra, Porto e Lisboa.

Para selecção da amostra, construiu-se o “*Questionário para selecção da amostra*”, para seleccionar pessoas com DV que tivessem experiência profissional. Esta amostra poderia apresentar três perfis: (a) pessoas DV empregadas, (b) pessoas DV desempregadas ou (c) pessoas com DV à procura de primeiro emprego.

O Conselho Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência tem por missão assegurar a participação dos serviços públicos, dos parceiros sociais e das organizações não governamentais representativas dos interesses das pessoas com deficiência e suas famílias. A composição e o modo de funcionamento do Conselho Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência são definidos em diploma próprio. *In* DL, 211/2006, de 27 de Outubro.

Este questionário apresenta duas partes, com os seguintes objectivos: Parte 1 – recolha de dados sobre o perfil pessoal do inquirido; Parte 2 – recolha de dados sobre o perfil profissional do inquirido.

Neste questionário, num primeiro momento, o respondente fornece informações sobre a sua identificação (variáveis de caracterização), num segundo, informações relativas ao seu percurso profissional. Com as respostas, o inquirido demonstra a sua experiência profissional: (1) se está empregado ou desempregado, ou seja, se tem experiência de trabalho; (2) Se está à procura de primeiro emprego, possuindo, ou não, experiência profissional em situação de estágio, ou seja, uma experiência de trabalho que justifica a sua participação no estudo.

3. MÉTODOS E PROCEDIMENTOS NA CONSTRUÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS

Os inquéritos por questionário 1 e 2, “*Questionário para selecção da amostra*” e “*Questionário Work Experience Survey (WES), adaptado à População Deficiente Visual portuguesa*”, respectivamente, resultam de uma tradução e adaptação parcial, no primeiro caso, e de uma tradução, adaptação e validação do *Work Experience Survey*, de Richard Roessler (1995), no segundo.

3.1. DESCRIÇÃO DO INSTRUMENTO DE BASE

Na prossecução do objectivo de recolha de informação sobre os factores responsáveis, em Portugal, pela integração das pessoas com DV, decidimos elaborar dois questionários: (1) o *Questionário para selecção da amostra* e (2) o *Questionário Work Experience Survey (WES), adaptado à População Deficiente Visual portuguesa*⁴⁸.

Os dois questionários resultaram de uma adaptação do questionário *Work Experience Survey (WES)*, instrumento desenvolvido por Roessler (1995), da *University of Arkansas* que, após algumas leituras, se adivinhou o mais completo para responder a todas as nossas dúvidas e aos objectivos propostos.

Este questionário apresentava questões abertas e fechadas, que favoreciam a recolha de respostas precisas. Segundo Foddy (2002, p.169), “*as perguntas*

48 Tradução e adaptação autorizadas por Roessler, R.T. (1995). *The Work Experience Survey. A structured Interview for Identifying Barriers to Career Maintenance*. Arkansas Research and Training Center. Arkansas: University of Arkansas.

abertas podem desempenhar um importante papel na interpretação de respostas a perguntas fechadas". Assim, o questionário WES é completo por alternar perguntas fechadas com questões abertas, possibilitando complementar as respostas dadas nas questões fechadas.

Incluindo a avaliação das barreiras físicas e das psicológicas no desenvolvimento da carreira, o *WES* proporciona aos trabalhadores com deficiência a identificação das suas necessidades de adaptação em quatro áreas: 1. acessibilidade ao local de trabalho; 2. desempenho em funções principais de trabalho; 3. proficiência laboral; e 4. satisfação (Roessler, Rumrill, & Reed, 1995). É um instrumento válido, de resposta rápida, que pode ser respondido entre 30 a 60 minutos, e encontra-se dividido em seis secções.

A secção I tem o propósito recolher informações sobre o perfil do inquirido, no que respeita à sua pessoa, às suas condições visuais (cego ou com baixa visão) e à sua experiência de trabalho.

A secção II "*Acessibilidade*" permite ao respondente criticar/avaliar a acessibilidade ao seu local de trabalho. Adaptado de uma *check-list* publicada pelo presidente do Committee on Employment of People with Disabilities⁴⁹ (1985), esta secção inclui as barreiras que a maioria das pessoas pode encontrar quando se desloca e entra no local de trabalho, quando usa serviços de primeira necessidade, e de facilidades, e em situações de emergência. No final da secção, é solicitado ao inquirido que sugira adaptações razoáveis que possam reduzir ou remover as barreiras à acessibilidade que identificou.

A secção III, "*Principais Funções de Trabalho*", é uma adaptação do "*Job-persons analysis technique*", presente nos materiais de treino de *RehabMrak* (Greenwood, Johnson, Wilson & Schriener, 1988). Foca o desempenho de funções de trabalho. A *check-list* de funções de trabalho principais inclui funções de trabalho ou condições de trabalho em seis áreas: 1) competências

49 A secção 2 do Executive Order 12640 - The President's Committee on Employment of People With Disabilities (1988) remete para as Funções do Committee o Presidente do Committee deve providenciar avisos e informações de forma a desenvolver o máximo de oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência física, atraso mental e doenças mentais. Por sua vez, o Committee deve avisar o presidente sobre a informação que pode ser usada pelos empregadores, empresas, organizações nacionais e internacionais, sugestões para a escolaridade pública e sugerir métodos e formas de cooperação no que respeita a formação e o emprego. Este organismo proclama a preservação e salvaguarda dos direitos dos cidadãos com deficiência.

físicas; 2) competências cognitivas; 3) competências relacionadas com a tarefa; 4) competências sociais; 5) condições de trabalho e 6) políticas da empresa. A questão final da secção III pede ao inquirido que proponha adaptações ou modificações necessárias que permitam um bom desempenho laboral.

A quarta secção, “*Proficiência laboral*”, foi desenvolvida a partir de itens seleccionados do *Career Mastery Inventory*, de Crite (1990), e abarca seis domínios de proficiência laboral: conclusão do trabalho; adaptação ao trabalho; aprendizagem das regras de trabalho/empresa; dar-se bem com os outros; ter sucesso e planear o próximo passo da carreira. Para completar esta secção, o inquirido sugere uma solução para cada um dos dois domínios de trabalho que considera mais importantes.

A secção V, “*Satisfação laboral*”, apresenta vinte afirmações sobre trabalho retiradas do *Minnesota Theory of Work Adjustment* (Dawis & Lofquist, 1984). Nesta secção, o respondente avalia a sua satisfação com o presente emprego decidindo se o trabalho lhe oferece “muito pouco”, “suficiente”, ou “muito”, relativamente a cada afirmação. Por exemplo, na resposta de uma afirmação “*Sou reconhecido pelo meu trabalho*”, o inquirido deverá decidir se o seu trabalho é pouco reconhecido, reconhecido ou muito reconhecido. Na questão final desta secção, o respondente descreve duas formas de tornar o seu trabalho mais satisfatório ao nível pessoal.

Na secção final do *WES*, “*Plano de adaptações*”, o inquirido ordena as três maiores barreiras que identificou das várias secções, descreve adaptações razoáveis para cada e aponta os recursos que poderiam facilitar a remoção destas barreiras. Ao completar esta secção, o respondente desenvolve essencialmente um plano de adaptação que ele/ela pode usar para aumentar os seus níveis de desempenho e de satisfação de trabalho.

O questionário *WES* provou ser uma medida efectiva e útil em numerosos estudos e aplicações. Por exemplo, os investigadores do *WES* examinaram a manutenção da carreira de pessoas com esclerose múltipla (Roessler & Gottcent, 1994; Roessler & Rumrill, 1995) e de pessoas com deficiência com graduação universitária (Roessler & Rumrill, 1996).

O questionário *WES* foi também usado como parte de uma intervenção de auto-defesa para emprego (Rumrill *et al.*, 1998); em programas de colocação para estudantes universitários com deficiência (Rumrill, Roessler, Boen, &

Brown, 1995) e na formação para emprego (Rumrill & Mulins, 1994; Rumrill, Mullins, Hartshorn, & Reed, 1994).

Em cada aplicação demonstrou ser um instrumento seguro e válido para a validação de necessidades pós-emprego. Por exemplo, num estudo com 50 pessoas com esclerose múltipla, Roessler e Rumrill (1995) encontraram que o número total de barreiras ao local de trabalho e de desempenho de funções essenciais de trabalho estavam correntemente correlacionadas com um inúmero de problemas na proficiência laboral.

Além disso, as barreiras à acessibilidade e ao desempenho de funções essenciais estavam significativamente relacionadas com a satisfação laboral dos respondentes: quanto maior era a quantidade de barreiras que os respondentes enfrentavam, mais baixos eram os níveis de satisfação laboral.

Por fim, as perguntas abertas podem desempenhar um importante papel na interpretação de respostas a perguntas fechadas (Foddy, 2002). O questionário de Roessler (1995) segue esta estrutura de alternância de perguntas fechadas com complemento de perguntas abertas, apresentando-se adequado para aplicação e recolha de informação necessária à prossecução dos objectivos do presente trabalho.

3.2. MÉTODOS E PROCEDIMENTOS NA CONSTRUÇÃO DO QUESTIONÁRIO 1

A elaboração do questionário 1 parte de uma adaptação parcial do WES de Roessler (1995), como já foi mencionado.

A elaboração deste questionário baseia-se na tradução e adaptação parcial dos nove primeiros itens da secção I do WES (Roessler, 1995): (a) foi introduzido o item “nome”, que não consta do WES; (b) foram traduzidos os itens “Age” (data de nascimento) e “Marital status” (estado civil); (c) foram traduzidos e simplificados os itens “Number of years of education; Highest educational degree completed” por habilitações literárias e “Disability of record (primary diagnosis); How old are were when you acquired this disability?; What caused your disability?”, por “Grau de deficiência visual; Com que idade ficou cego ou deficiente visual?”; e (d) foi eliminado o item “Race”.

A segunda parte do questionário não apresenta qualquer adaptação do WES e foi construída tendo como pano de fundo o objectivo enunciado na primeira

página do questionário: recolha de dados sobre o perfil profissional do inquirido.

Para tal, introduziu-se a definição de *empregado*, devido à importância de uniformização de conceitos e para que os inquiridos pudessem estar na mesma linha de pensamento no que respeita à definição dos termos introduzidos nos elementos de aplicação.

Era importante que as palavras fossem percebidas pelos inquiridos nos termos em que o investigador as entende. Além disso, o contexto poderia afectar a resposta à pergunta, porque o termo “*empregado*” poderia ser definido sobre vários contextos devido às várias vivências de cada indivíduo.

Após a leitura da definição do conceito, perguntava-se ao inquirido se já alguma vez tinha estado empregado; qual era a sua situação profissional (à procura de primeiro emprego, empregado ou desempregado) e se tinha frequentado algum tipo de estágio/experimentação de trabalho, para a sua integração profissional.

Com as respostas a estas perguntas o inquirido acabava por demonstrar qual a sua experiência profissional: (1) se estava empregado ou desempregado, ou seja, se tinha experiência de trabalho; (2) se estava à procura de primeiro emprego, possuindo, ou não, experiência profissional em situação de estágio, ou seja, uma experiência de trabalho que justificava a sua selecção para amostra.

3.3. MÉTODOS E PROCEDIMENTOS NA CONSTRUÇÃO DO QUESTIONÁRIO 2

O *Questionário Work Experience Survey (WES)*, adaptado à *População Deficiente Visual portuguesa* resulta de uma tradução, adaptação e validação do *Work Experience Survey* (Roessler, 1995), que a seguir se enunciam.

3.3.1. PROCEDIMENTOS DE ADAPTAÇÃO E VALIDAÇÃO

Para que a tradução e adequação deste questionário fossem validadas, reuniu-se um painel de *experts*, constituído por doutorados na área da Educação Especial e Reabilitação (EER) e especialistas com formação na área da Deficiência Visual (DV) com *curriculum vitae* relevante, e com experiência na concepção e aplicação de questionários, no intuito de avaliar e de proceder a sugestões, e/ou comentários, em termos de fiabilidade ao original e de adequação à população em causa.

Foi apresentada uma proposta de avaliação e apreciação do questionário tendo por base (1) o questionário original *Work Experience Survey*; (2) o *Questionário Work Experience Survey (WES) adaptado à População Deficiente Visual portuguesa*, com justificação das alterações efectuadas para se enquadrar com a realidade do nosso país, e (3) o guião do *Questionário Work Experience Survey (WES) adaptado à População Deficiente Visual portuguesa*.

Os comentários e sugestões foram solicitados por escrito, de forma que pudessem ser alterados os pontos que não estivessem de acordo com o que o painel achasse correcto, em termos de fiabilidade ao original e, sobretudo, em termos de adequação à população em causa.

Com base nos comentários elaborados pelo painel de especialistas e tendo em conta a realidade sociocultural portuguesa formularam-se as alterações ao questionário e foram eliminados alguns itens.

Com base na reformulação do questionário 2, *Questionário Work Experience Survey (WES) adaptado à População Deficiente Visual portuguesa* baseado na reunião das análises e comentários do painel para a aprovação deste questionário, fez-se a administração do questionário, *de per si*, a um grupo de cinco pessoas com DV, que reuniam as características correspondentes à amostra e que pertenciam à população-alvo.

Este pré-teste foi aplicado a esta pequena amostra sendo-lhes sugeridas algumas opiniões/sugestões sobre a percepção das questões; pedindo-lhes que reformulassem por palavras suas as questões propostas, para assegurar que as questões do instrumento estavam perceptíveis e que o tempo de resposta fosse razoável. Baseado nas respostas dos participantes, algumas questões foram reformuladas e outras foram retiradas do questionário.

Fowler e Magione (1990, *cit. in* Foddy, 2002, p. 205) justificam este tipo de procedimento quando afirmam que “*pensamos em identificar as perguntas que provocam níveis de requestionamento e melhorá-las antes de aplicar o questionário é uma das formas mais fecundas de reduzir os problemas de enviesamento relacionados com os entrevistadores*”, aumentando a fiabilidade do questionário e o sucesso na recolha de dados pertinentes para atingir os objectivos deste estudo.

Seguindo o questionário WES como padrão, o “*Questionário Work Experience Survey (WES) adaptado à População Deficiente Visual portuguesa*” está

dividido em seis secções, com objectivos distintos, seguindo a lógica do inquérito original.

A Secção I, *PERFIL PESSOAL DO INQUIRIDO*, tem por objectivo caracterizar o inquirido a nível pessoal (variáveis de caracterização), ao nível da condição de deficiência e a nível profissional (experiência de trabalho).

As perguntas 1 a 4 pretendem traçar o perfil ao nível da faixa etária da população, género, zona de residência e estado civil. O item “Zona de residência” aparece em vez de “raça”, já que a realidade portuguesa é diferente da dos EUA.

As perguntas 5 e 6 situam a população inquirida ao nível da escolaridade, para verificar a influência do grau de escolaridade na integração profissional da pessoa com DV. O inquiridor pede ao inquirido para indicar o nível de ensino escolar frequentado, mesmo que não o tivesse completado, e responde na pergunta seguinte se tem complementado esse nível de ensino.

No original estes itens apareciam resumidos em “número de anos educativos” e “grau educacional mais elevado complementado”, que foram adaptados com referência aos níveis de ensino do sistema escolar português e com a pergunta “Completo o nível de ensino que assinalou?” porque, a partir destas informações poderíamos ter em conta qual o nível de ensino que a pessoa frequentou e se completou o nível de ensino assinalado.

As perguntas 7 a 10 caracterizam a pessoa inquirida no que respeita a sua condição visual/deficiência.

Os itens 7, 8 e 9, traduzidos como “Registo da deficiência (diagnóstico primário)”, “Que idade tinha quando adquiriu a deficiência?” e “O que causou a sua deficiência?”, respectivamente, foram adaptados para itens de resposta mais próximos da realidade sociocultural portuguesa, com os itens: “Condições visuais” (o respondente escolhia entre cego e amblíope⁵⁰/baixa visão); “Responda à pergunta que melhor se adequa à sua situação: Que idade tinha quando adquiriu a deficiência?/Quando foi diagnosticada a deficiência?” e “O que causou a sua deficiência?”.

50 Segundo Ladeira, F. & Queirós, S. (2002), é uma patologia do foro visual, com limitação funcional e sem aparente lesão orgânica.

No item 7, em vez da referência em inglês “registo da deficiência” optou-se por colocar “condições visuais”, por se aproximar mais do português escrito e por ser um item que consta das fichas utilizadas pelos técnicos da ACAPO. Sendo que a população-alvo era utente pela Acção Social, pela Formação Profissional, ou associada desta instituição, achou-se conveniente manter a mesma designação.

Cientes que a designação “amblíope” não é a mais correcta, por não estar de acordo com a Ciência na área da Oftalmologia, mas caindo no impasse de poder não ser perceptível face ao nível de língua padrão utilizado pelo respondente, ou mesmo pelo inquiridor (colaboradores da ACAPO), optámos por manter a designação “amblíope” e colocar a ambivalência “baixa visão”. Além disso, tivemos de ter em conta que as fichas utilizadas nos atendimentos dos utentes e formandos desta instituição mantêm esta nomenclatura, sendo mais um factor decisivo na opção desta escolha.

Caso o inquirido não soubesse o seu grau de visão/condição de deficiência, o inquiridor teria indicação no guião do questionário para considerar a definição de Corn & Koenig (1996, *cit. in* Silva, L., 2006): “*Em termos gerais, poderemos dizer que uma pessoa tem baixa visão, quando tem dificuldade em executar tarefas visuais do dia a dia, mesmo com correcção óptica adequada, mas tem possibilidade de melhorar o seu desempenho com a utilização de estratégias compensadoras, auxiliares ópticos⁵¹ e modificações no meio ambiente, isto é, a subvisão é uma baixa de visão que interfere com as actividades diárias*”.

A pergunta 8 tem o intuito de caracterizar a pessoa no que respeita à idade em que foi adquirida a DV, ou a idade em que foi diagnosticada, optando por responder à pergunta que mais se adequava. Num ou noutro caso, se o inquirido não soubesse a idade exacta, ou ano de ocorrência, poderia referir a idade aproximada, ou ano aproximado.

A pergunta 9 pretende recolher informações sobre a causa da DV (doença congénita, doença oftalmológica, acidente, ou outra ocorrência).

Na pergunta 10 pretende-se averiguar a forma como a deficiência afecta o normal funcionamento da pessoa no seu dia-a-dia. Tendo sido alterados os itens apontados no original no qual se pedia para descrever “o quanto a

⁵¹ “Equipamentos ópticos que aproximam a imagem da retina e a ampliam por forma a torná-la perceptível” (Pereira, F., 2002).

deficiência afecta o seu dia-a-dia (por exemplo, decréscimo da força muscular, fadiga crónica, campo visual⁵² limitado, pouco equilíbrio, baixa tolerância ao stress). Coloque por ordem em termos de impacto, isto é, o primeiro da lista representa o maior problema”.

Dado que o questionário base se destina a pessoas que podem, ou não, ter problemas visuais, optou-se por acrescentar e eliminar itens que não se adequavam à realidade da deficiência visual.

As perguntas 11 a 15 estão vocacionadas para a caracterização do indivíduo relativamente à sua experiência de trabalho.

Na pergunta 11, o inquirido menciona a sua categoria profissional, ou seja, consoante as suas actividades na empresa/entidade de acolhimento, qual era a sua categoria profissional. Sempre que existisse mais que uma área de inserção no mercado de trabalho, deveria sempre focar a última experiência de trabalho. Nesta pergunta, dado que é um questionário com uma população mais abrangente que a população-alvo do WES original, houve a necessidade de optar por colocar a referência à última experiência de trabalho (podendo ter sido uma experiência em posto real de trabalho, com ou sem vínculo à empresa ou entidade de acolhimento).

A pergunta 12 pretendia averiguar quais são (no presente) ou eram (no passado) as actividades desenvolvidas pelo inquirido, em situação de experiência de trabalho.

Na pergunta 13 o inquirido indicava o tempo de permanência na empresa/entidade na qual o inquirido trabalhava ou tinha adquirido a sua experiência de trabalho, mesmo em regime de estágio. Caso não se lembrasse, deveria responder: “não sei”.

Na pergunta 14 indicava o número de horas (ou média) que trabalhava por semana, na situação de trabalho indicada anteriormente. Se não se lembrasse, colocava a menção “não sei”.

Finalmente, a pergunta 15 servia para que se soubesse o ano em que tinha tido a sua primeira experiência de trabalho, mesmo que tivesse sido em regime de estágio. Esta informação é importante porque, segundo Tedder e Mc Broom (1989): *“As pessoas com DV tendem a ter falsos inícios de carreira, antes de*

⁵² “Área que pode ser vista quando se olha sem rodar a cabeça, medida em ângulos a partir de um ponto de fixação”(Corn and Koenig, 1996, cit. in Santana, 2005).

encontrar um bom fim entre o que treinaram, o que aspiraram e as capacidades e as competências que determinada posição requer”.

No questionário WES original existia a menção “salário bruto semanal”, que foi substituída por “salário bruto mensal”. Sendo a remuneração dos empregados dos EUA semanal, houve a necessidade de alterar para o salário bruto mensal. No entanto, por razões de privacidade, optou-se por retirar esta questão.

A SECÇÃO II, *ACESSIBILIDADE*, pretende ser uma secção na qual o inquirido possa identificar as principais barreiras à acessibilidade ao local de trabalho (dentro e fora do contexto laboral), e apontar soluções para minimizar/acabar com as duas barreiras mais prejudiciais. Pretende-se saber: (a) as barreiras que a pessoa DV encontra no seu dia-a-dia, nos vários trajectos que percorre até chegar ou sair do seu local de trabalho, e (b) as barreiras encontradas dentro do local de trabalho.

Nesta secção, o inquirido encontra alguns itens que fazem parte do mundo circundante e com os quais possa ter tido alguns problemas.

Na segunda parte da secção, é dada a oportunidade ao inquirido de apontar outros elementos que considerava prejudiciais para a sua deslocação diária (ou seja, completava as informações fornecidas).

No final desta secção, é pedido ao inquirido que aponte uma solução para cada uma das barreiras à acessibilidade que considerava mais prejudicial.

As alterações nesta secção deveram-se mais a uma adaptação na primeira parte, que se traduziu (1) na eliminação de alguns itens (“fontes de água – bebedouros; ventilação; temperatura”); (2) na especificação de itens (em vez de “entradas”, passamos a ter “entradas de edifícios/estabelecimentos” e “ sinalização de obras” em vez de “identificação de sinais/rótulos”) e (3) na introdução de outros elementos presentes na vida das pessoas com DV em Portugal: “transportes públicos; sanitários públicos”.

A SECÇÃO III, *PRINCIPAIS FUNÇÕES DE TRABALHO*, tem como objectivo levar o inquirido a identificar os principais problemas na realização das suas principais funções de trabalho, em seis áreas: (1) competências físicas, (2) competências cognitivas, (3) competências relacionadas com a tarefa, (4) competências sociais, (5) condições de trabalho e (6) políticas da empresa,

apontando duas formas de ultrapassar alguns dos problemas assinalados. Enquadra-se na avaliação do desempenho pessoal das funções de trabalho por parte da pessoa DV, em áreas variadas de desempenho de funções no seio do seu trabalho, de forma a poder indicar os factores internos e externos responsáveis pela sua performance.

O respondente elabora uma auto-avaliação do seu desempenho, sendo solicitado a pensar em estratégias de compensação/adaptação, contribuindo para uma optimização do desempenho nas diversas funções de trabalho. Para tal, no final da secção solicita-se ao inquirido que pense em modificações no trabalho que podem ajudar na optimização do seu desempenho. Aponta as áreas de cada item nas quais pensava ter mais dificuldade, mesmo que fosse uma dificuldade mínima, podendo mais uma vez ajudar no despiste dos factores que prejudicam o acesso ao emprego por parte das pessoas com DV. No final, indica os factores que poderiam potencializar as suas oportunidades de acesso no mercado de trabalho.

Nesta secção, alguns itens das principais funções de trabalho foram alterados (*“ficar em pé muito tempo”* em vez de *“ficar em pé todo o dia”* e de *“ficar em pé parte do dia”*; *“deslocar-se com frequência”* em vez de *“andar a pé durante 8 horas”*; *“usar as duas mãos em simultâneo, com tarefas diferentes”*, em vez de *“usar as duas mãos”*) ou eliminados (*“fazer algumas paragens”*; *“fazer algumas subidas”*; *“puxar muito”*; *“empurrar muito”*; *“falar muito”*; *“ver bem”*; *“ouvir bem”*; *“manusear; levantar os braços acima dos ombros”*; *“usar ambas as pernas”*; *“usar a mão esquerda”*; *“usar a mão direita”*; *“usar a perna esquerda”*; *“usar a perna direita”*; *“levantar mais de 100 libras (45kg aproximadamente)”*; *“levantar entre 51-100 lbs (23 a 45 Kg aproximadamente)”*; *“levantar entre 26-50 lbs (12 a 22 Kg aproximadamente)”*; *“levantar entre 11-25 lbs (entre 5 a 11 Kg, aproximadamente)”*; *“levantar entre 0-10 lbs (entre 0 e 5 Kg, aproximadamente)”*), no que respeita às competências físicas.

Relativamente às competências cognitivas, foram retirados os itens *“memória sensorial (muito curta)”*; *“julgamento: segurança”*; *“julgamento: interpessoal”*; *“processamento do pensamento”*, devido à dificuldade de interpretação denunciada no pré-teste.

Os itens *“raciocínio”*; *“resolução de problemas”*; *“planeamento e organização”* tornaram-se mais específicos pela mesma razão, tendo sido pedido aos

respondentes, que dessem algumas sugestões na forma de complementar estes dados, após se ter explicado o que estes itens queriam transmitir. Assim, passamos a ter “resolução de problemas com rapidez”, “planeamento das suas tarefas/trabalho e organização (tempo, materiais, etc.)”.

Na área das competências relacionadas com a tarefa, os itens “trabalho repetitivo e trabalho com ritmo/sequenciado”, foram substituídos por “trabalho com ritmo acelerado”. Os itens “ler instruções escritas”; “escrever, relembrar e iniciar actividades de trabalho” foram complementados: “ler instruções escritas (a negro ou a braille) e “escrever (a negro ou a braille)”, “relembrar (recados, números de telefone)” e “iniciar novas actividades de trabalho”, respectivamente. Os itens “ter carta de condução e saber conduzir”; “atingir limites precisos/standardizados”; “falar/comunicar e utilizar o telefone” foram eliminados. Foi introduzido o item “utilizar o leitor de ecrã” competência específica desta população.

Na área das competências sociais, não houve lugar a modificações.

No que respeita às condições de trabalho, apresentaram-se algumas alterações: (1) substituição de “demasiado calor” e “demasiado frio” por “demasiada luz” e “pouca luz”. Dado que a temperatura não está associada ao desempenho físico-motor e profissional da pessoa com DV, mas as alterações de luz podem fazer a diferença quando se trata de uma pessoa com baixa visão; (2) eliminação dos itens “mudanças de temperatura; demasiado molhado; demasiado húmido; piso escorregadio; obstáculos no caminho; exteriores; às vezes exteriores e sempre no interior”; (3) acrescento do item “ajudas técnicas não disponíveis (linha Braille, leitor de ecrã, etc.)”.

Na última área de avaliação “políticas da empresa” optou-se por aglutinar os itens “horário de trabalho não flexível” e “inflexibilidade de horário” dando origem a “horário de trabalho fixo”.

A SECÇÃO IV, *PROFICIÊNCIA LABORAL*, tem o objectivo de levar o inquirido a identificar os condicionalismos que afectam (positiva ou negativamente) o seu sucesso na realização de tarefas laborais. Desenvolvida usando os itens do *Career Mastery Inventory* (Crite, 1990), divide-se em duas partes. A sua finalidade é avaliar a competência do inquirido nas actividades laborais, em cinco domínios.

Na primeira parte, é pedido ao inquirido que assinale os elementos que afectam o seu sucesso nas 5 áreas de domínio de trabalho apresentadas (fazer o trabalho; adaptar-se ao trabalho; aprender as regras de trabalho da empresa; dar-se bem com os outros e planear o próximo passo da carreira). Na segunda parte, o inquirido aponta qualquer outro condicionalismo que considere ter grande impacto no seu sucesso profissional.

No documento original, existia outro domínio, “ter sucesso”, que foi retirado por se aproximar do domínio “planear o próximo passo da carreira”.

As alterações deveram-se a uma mudança de perspectiva: o respondente, em vez de apontar os elementos que perturbam a sua prestação nas várias áreas, é levado a avaliar quais são os condicionalismos que imperam no momento de ter sucesso nos vários sectores de mestria laboral. No final, seguindo esta ordem de ideias, o inquirido aponta as condicionantes que podem ter grande impacto no seu sucesso profissional.

A SECÇÃO V, *SATISFAÇÃO*, permite ao inquirido avaliar a sua satisfação com o emprego (ou experiência laboral anterior) e apresentar duas formas de tornar o trabalho desempenhado mais satisfatório, a nível pessoal. Apresenta 19 afirmações sobre trabalho baseadas no *Minnesota Theory of Work Adjustment* (Dawis & Lofquist, 1984), a partir das quais o respondente avalia a sua satisfação relembrando a sua experiência de trabalho (presente ou passada).

No final da secção, é pedido ao inquirido que descreva duas formas de fazer com que o seu trabalho fosse mais satisfatório a nível pessoal.

O objectivo desta secção é avaliar a satisfação pessoal relativamente à realidade laboral que conhece e traçar estratégias para colmatar alguns pontos menos positivos.

Nesta secção procedeu-se à eliminação de uma afirmação “O meu patrão protege os seus empregados perante os superiores”, dado que poderia não fazer sentido no caso português, pois não existe nenhum normativo como o *American with Disabilities Act*⁵³, dos EUA. Além disso, optou-se por alterar a

⁵³ *The Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA)* é a sigla do título das leis estatuais dos EUA, assinados em 26 de Julho de 1990, pelo Presidente George H. W. Bush. Este normativo abrange os Direitos Cívicos dos americanos, proibindo, em qualquer circunstância, discriminação baseada na deficiência. Este normativo aproxima-se do *Americans with disabilities as the Civil Rights Act* de 1964, no qual a discriminação baseava-se na raça, religião, sexo,

escala de avaliação da satisfação, seguindo algumas recomendações de Foddy (2002, p. 178): *"É importante assegurar a aplicabilidade do tópico a todos os inquiridos"*.

O questionário de Roessler (1995) apresentava uma escala de "Muito pouco", "razoável" e "muito/bastante". Optou-se por uma escala mais comum no âmbito da investigação em Portugal, com os valores de avaliação "concordo totalmente", "concordo" e "não concordo". No entanto, Foddy (2002, p. 178) chama a atenção para o facto de *"a averiguação sobre a aplicabilidade do tópico faz-se geralmente através das opções de resposta como "não sei", "indeciso" ou "neutro", o que levou à introdução da menção "não sei ou não se adequa"*.

Na SECÇÃO VI, *PLANO DE ADAPTAÇÕES*, o inquirido avalia e classifica, por ordem de importância, as maiores barreiras no acesso e manutenção do emprego, enunciadas ao longo do preenchimento do questionário. Permite o desenvolvimento de um plano de adaptações útil para o actual (ou futuro) emprego, ao nível do desempenho e da satisfação.

Nesta secção, o inquirido revê as secções II a V, e elege as três maiores barreiras à sua integração laboral. Descreve adaptações razoáveis para cada uma delas, apontando quais as ajudas que podem ser úteis na remoção dessas barreiras (quem pode ajudar e de que forma).

Ao completar esta secção, o inquirido está a desenvolver um plano de adaptações que pode incrementar a sua prestação e a sua satisfação no trabalho.

Ao longo das várias secções o inquirido, que já tinha experiência de trabalho, (1) aponta as reais barreiras ao emprego, em Portugal, que as pessoas com DV enfrentam diariamente. Quando apresenta soluções para cada barreira (2) contribui para a identificação de factores de sucesso na integração profissional, estando a contribuir para o melhoramento dos níveis de empregabilidade desta parte da população.

país de origem e outras características. A deficiência é definida como "uma incapacidade física ou mental que limita substancialmente a vida na sua plenitude" (<http://www.ada.gov/>).

Além disso, (3) responde à pergunta de partida base da investigação, do presente estudo: “*Quais são as **barreiras** e os **factores facilitadores** da integração profissional da pessoa com DV em Portugal?*”.

No final do questionário, é criado um espaço no qual o inquirido pode fornecer os seus dados (se acesse a tal) para que, no caso de haver qualquer tipo de dúvida/necessidade de aprofundar algumas questões, possa ser contactado.

4. PROCEDIMENTOS DE APLICAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS

Do vasto universo populacional que existe, a recolha de dados da população DV foi feita com recurso a uma organização de referência a nível nacional, na integração de pessoas com DV na população activa, a ACAPO.

Foi contactada a Direcção Nacional da ACAPO, sediada em Lisboa, para a colaboração na aplicação de questionários. Após autorização foram contactados alguns Centros de Formação de todo o país e Delegações espalhadas a nível nacional.

Esta instituição tem no seu leque sócios, utentes e formandos que podem frequentar cursos de Formação Profissional. Sendo uma população muito diversificada no que respeita a experiência profissional, aplicou-se o *Questionário para Selecção da Amostra* para recolha da amostra dentro da população DV.

Foi pedido à ACAPO colaboração a dois níveis: (a) na aplicação do questionário inicial “*Questionário para a selecção da amostra*” e (b) na aplicação do questionário final para validação em Portugal: “*Questionário Work Experience Survey (WES) adaptado à População Deficiente Visual portuguesa*”.

A aplicação dos questionários poderia apresentar três formatos: (1) oral (com ajuda de profissionais da ACAPO: Assistentes Sociais, Técnicos de Inserção Profissionais e Formadores, mais próximos dos utentes e/ou formandos de cada Delegação ou Centro de Formação); (2) ampliado a negro/tinta, seguindo as *normas de acessibilidade gráfica para a organização de documentos escritos, para pessoas com baixa visão*, sugeridas pelo Júri Nacional de

Exames⁵⁴ e (3) em formato electrónico, versão *on-line*, proporcionando-se o questionário em suporte digital. Tendo de obedecer a dois critérios segundo a condição visual: se se tratasse de uma pessoa cega, o esquema de leitura de ecrã obrigava a uma simplificação da disposição da informação. Ou seja, as respostas não poderiam compreender caixas de texto/imagens, dificultando a leitura do leitor de ecrã; não poderia seguir um design gráfico com a mancha gráfica dispersa, optando-se por uma disposição de texto com parágrafo à esquerda e por uma letra sem serifas – tal como a Arial – dado que é uma das fontes mais fáceis de serem lidas pelos leitores de ecrã (tal como a fonte *Times New Roman*). Sendo a letra *Arial* uma fonte que se adequa tanto à leitura pelo leitor de ecrã como à leitura pelo olho humano, com ou sem a ajuda de auxiliares ópticos, optou-se por esta fonte.

Após aceitação por parte dos profissionais da ACAPO para a aplicação destes questionários foi enviado, por correio electrónico, o *Questionário para Selecção da Amostra*, para ser aplicado nos vários formatos referidos.

As respostas poderiam ser devolvidas em formato papel ou em formato digital. Com este questionário apurou-se a amostragem de respondentes que correspondiam ao seguinte perfil: (a) à procura de primeiro emprego; (b) empregados ou (c) desempregados, com experiência laboral (em situação de emprego, estágio ou outro) e com idade compreendida entre os 15 e os 65 anos.

A experiência laboral era um requisito fundamental para responder ao *Questionário Work Experience Survey (WES) adaptado à População Deficiente Visual portuguesa*, porque se pretendia recolher informação necessária para a compreensão das barreiras e dos factores de sucesso que estão na origem da integração profissional da população em estudo. A população DV que nunca tenha tido experiência ao nível laboral simplesmente teria expectativas, que

54 Ver anexo. “O Júri Nacional de Exames – JNE – funciona no âmbito da Direcção-Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular e tem por missão, em matéria da avaliação das aprendizagens (Continente e Regiões Autónomas), coordenar e planificar os exames nacionais, os exames a nível de escola equivalentes a exames nacionais, as provas de equivalência à frequência dos ensinos básico e secundário e ainda as provas de aferição nos anos terminais do 1º e 2º ciclos.

O JNE é constituído por: Presidente, Vice-Presidentes, Assessoria Técnico-Pedagógica, Coordenadores das Delegações Regionais e Responsáveis dos Agrupamentos de Exames, sendo nomeado por despacho da tutela” (Despacho normativo n.º 14/2007).

não se traduziriam em reais experiências de integração laboral, nas quais se vislumbra as vivências desta população.

A elaboração e a aplicação do *Questionário Work Experience Survey Adaptado à População DV Portuguesa* requereu procedimentos criteriosos.

Antes da sua tradução para posterior validação e aplicação, o Professor Richard Roessler foi contactado de forma a ter autorização para o uso e aplicação, na versão portuguesa do instrumento original “*Work Experience Survey*”, (1995)⁵⁵.

Estando o inquérito por questionário *Work Experience Survey* (Roessler, 1995) adaptado à população norte-americana, houve necessidade de validar para o nosso país este instrumento de trabalho. Esta validação em Portugal obedece a um rigor metodológico que passa por várias etapas, anteriormente referidas na descrição dos instrumentos.

A aplicação do questionário teve também de seguir uma mesma lógica de construção metodológica. Antes de qualquer aplicação, existem alguns requisitos a ter em conta tais como a forma de responder ao inquérito (por escrito, oralmente, com auxílio, sem auxílio).

Preferencialmente, optou-se pela aplicação oral por parte de uma pessoa previamente treinada para a administração do questionário. A escolha dessa pessoa teve em conta o tipo de população e os laços de proximidade que existem entre o técnico da ACAPO e o utente. Os técnicos de Serviço Social, os Técnicos de Integração Profissionais ou os Formadores poderiam ser os elementos de auxílio na aplicação do questionário.

Se a pessoa optasse por não ter auxílio, ou seja, se optasse por responder sozinho ao questionário, teria à sua disposição o questionário em dois formatos: ampliado e em formato digital.

No formato ampliado, a ampliação respeitava alguns critérios, que obedecem às normas fornecidas pelo Júri Nacional de Exames.

As normas fornecidas por este órgão têm por objectivo facilitar o acesso autónomo das pessoas com baixa visão à informação nas mesmas condições dos seus pares NV, devendo para tal assegurar que a organização da

⁵⁵ Ver documento de autorização em anexo.

construção dos documentos escritos obedecesse a determinados requisitos técnicos.

Além disso, foi consultada a página na internet da Lighthouse⁵⁶, tal como nos foi recomendado pelo organismo português, supracitado.

No formato digital foi consultado um especialista na área das Tecnologias da Informação e da Comunicação, Formador da ACAPO nessa área, ele próprio cego de nascença, que forneceu algumas linhas orientadoras no que respeita a leitura de documentos com o leitor de ecrã.

Os requisitos para uma leitura assegurada por parte de qualquer leitor de ecrã deveria seguir as seguintes recomendações: a fonte ser preferencialmente *Arial* ou *Times New Roman*; o tamanho ser o convencionado (tamanho 12), podendo ser aumentado, no caso das pessoas com baixa visão necessitem de ler o documento; as caixas de textos deveriam ser eliminadas, porque são lidas como imagens por parte do leitor de ecrã e o formato deveria ser em *Word*, ou em bloco de notas.

5. RECOLHA E TRATAMENTO DE DADOS

5.1. CATEGORIZAÇÃO DAS RESPOSTAS

Na recolha de dados, e consequente categorização das respostas, os parâmetros escolhidos tiveram de ter em conta o tipo de questionários aplicados. Assim, por ambos os questionários aplicados serem apresentarem perguntas abertas e perguntas fechadas, havia a necessidade de, por um lado, recolher, classificar e quantificar os dados recolhidos e, por outro, recolher a informação e quantificá-la.

5.1.1. QUESTIONÁRIO PARA SELECÇÃO DA AMOSTRA

Relativamente ao *Questionário para Selecção da Amostra* a cotação apresentou (1) registos simples das opções (2) e/ou registos e análises qualitativas de classificação.

A pergunta 1 – estado civil – apresenta três opções: (1) solteiro; (2) casado e (3) outro. Foram registadas as ocorrências em cada opção e, posteriormente, foi feita a soma por cada opção sinalizada.

56 In: <http://www.lighthouse.org/>

A pergunta 2 – data de nascimento – foi simplificada em idade. No cálculo da idade do respondente foi tido em conta a data de aplicação do questionário. Apesar de ter sido enviado para os vários pontos do país em Fevereiro, não foi devolvido no mesmo mês. Desta forma, foi tida em conta a data da recepção dos questionários (no caso de ser por correio, a data que constava no envelope, do carimbo dos CTT e no caso dos envios electrónicos, a data do envio por e-mail).

Na definição do intervalo de idade, optou-se por um intervalo de sensivelmente 15 anos, repartido por três intervalos. Contando que a idade mínima para inserção nos cursos de Formação Profissional é de 15 anos, optou-se, primeiramente, por criar o intervalo [15-35]. No entanto, não havendo nenhum respondente com menos de 18 anos, optou-se por reduzir esse intervalo. A idade máxima considerada foi de 65 anos. Tendo em conta estes parâmetros, as respostas foram distribuídas por três intervalos: [18-35]; [36-50] e [51-65] e contabilizadas, consoante as respostas obtidas pelos três blocos.

Na pergunta 3, relativa às habilitações literárias, as opções assinaladas eram cotadas consoante o nível de ensino assinalado. Indo numa lógica de graduação. O Ensino Primário era assinalado com o algarismo (1); o Ensino Preparatório com (2); o Ensino Básico com (3); o Ensino Secundário com (4) e o Ensino pós-Secundário, Médio ou Superior, com (5).

No momento da recolha da informação, estabeleceu-se a moda com que cada parâmetro aparecia.

A pergunta 4, grau de deficiência visual, tinha duas hipóteses de sinalização: (1) cego e (2) baixa visão/ambliope.

A contabilização de respostas à pergunta “Com que idade ficou cego ou deficiente visual?” seguiu a mesma lógica da categorização da resposta anterior: “No primeiro ano de vida” (1); “Entre 1 ano e os 4 anos de idade”, (2); Entre os 4 anos e os 18 anos de idade, (3) e finalmente “Com mais de 18 anos”, (5).

À pergunta “Já alguma vez esteve empregado?”, o respondente teria de responder sim ou não, atribuindo a cotação de 1 ou 2, respectivamente.

A pergunta “Neste momento, qual a sua situação profissional?” apresenta duas faces. É uma pergunta fechada, com item final por preencher, no caso de ser assinalado “outro”.

No caso de estar “à procura de primeiro emprego; empregado; desempregado” a cotação era de 1, 2 ou 3, respectivamente. No caso de assinalar outras situações que não se enquadravam nestes três parâmetros, era recolhida a informação da situação na qual se encontrava. Nestes casos, foram recolhidos os dados, classificados e quantificados.

A pergunta final do questionário para seleccionar a amostra (“Para se integrar profissionalmente frequentou algum tipo de estágio/experimentação de trabalho?”) apresenta carácter dicotómico (sim/não) e aberto. É solicitada a informação e, em caso de resposta positiva, é pedido a indicação do tipo de estágio/experimentação frequentado/a.

5.1.2. QUESTIONÁRIO *WORK EXPERIENCE SURVEY* (WES), ADAPTADO À POPULAÇÃO DEFICIENTE VISUAL PORTUGUESA

Dividido em seis secções, o *Questionário Work Experience Survey (WES), Adaptado à População Deficiente Visual Portuguesa* apresentava a mesma configuração no que diz respeito a justificação metodológica na categorização de respostas.

5.1.2.1. SECÇÃO I

No que respeita a secção I, a variável idade seguiu a determinação cumprida no Questionário para Selecção da Amostra, com sinalização (1), no caso de se tratar de uma pessoa na faixa etária entre os [18-35 anos], (2) para o grupo dos elementos entre [36-50 anos] e (3) para os da faixa etários entre [51-65 anos]. Quanto ao género, a sinalização Feminino foi categorizada como (1) e Masculino como (2). As zonas habitacionais foram classificadas por (1) Zona Norte; (2) Zona de Lisboa; (3) Zona Centro e (4) Zona Sul.

Relativamente ao estado civil, o respondente poderia assinalar as opções Solteiro (1), Casado (2) e (3) Outro.

A pergunta 5, “Indique o nível de ensino mais elevado que frequentou (ou equivalente)”, seguindo a lógica do questionário anterior, as opções assinaladas são cotadas consoante o nível de ensino assinalado. Indo numa lógica de graduação, Ensino Primário é assinalado com (1); Ensino Preparatório com 2; Ensino Básico com 3; Ensino Secundário com 4 e Ensino pós-Secundário, Médio ou Superior com 5.

Completando a pergunta anterior, o respondente poderia ter completado o nível de ensino assinalado. Para as respostas Sim a cotação era (1) e as respostas Não, (2).

A contabilização de respostas relativas ao tipo de deficiência visual recebeu igual tratamento ao do questionário inicial: cotação de 1 para Cego e 2 para Ambliope ou Baixa visão.

As respostas à pergunta 8, respeitante a idade de aquisição da DV, são categorizadas segundo o intervalo de idade que segue o esquema adoptado por Pereira (1980, p. 38), que segue as orientações de Hatwell (1966): “o conceito de cego de nascença abrange todos os indivíduos que cegaram no primeiro ano de vida. A expressão cego tardio é normalmente utilizada para denominar todos os indivíduos que cegaram depois dos 4 anos e que beneficiaram dum desenvolvimento normal, ou quase normal, nos primeiros anos de vida.”

Esta definição cria duas categorias: “No primeiro ano de vida” e “Entre 1 ano e 4 anos de idade”. No entanto, dado que se trata de uma amostra constituída por pessoas com DV, com experiência de trabalho e com idade compreendida entre os 15 e os 65 anos, houve necessidade de criar mais duas categorias: mais de 4 anos e menos de 18 anos de idade e mais de 18 anos de idade.

Foi feito o levantamento da idade apontada e posteriormente o agrupamento das respostas por categorias, ou seja, o valor unitário para cada uma das respostas.

A pergunta 9, causa da deficiência, assenta numa catalogação de respostas. A justificação desta divisão em oito categorias assenta numa categorização que possa facilitar a leitura dos dados obtidos – (1) não sabe; (2) doença oftalmológica; (3) acidente de viação; (4) má formação; (5) doença associada; (5) complicação de saúde; (6) causa profissional e (7) não respondeu.

Cada resposta foi analisada e catalogada: agruparam-se as doenças do foro oftalmológico para ser mais perceptível a causa da DV; as respostas que referiam “má formação” ou “causa congénita”, como muitos inquiridos responderam, foram classificadas como “má formação”; as respostas “causa profissional”, abrangiam todas as causas que estavam ligadas a algum acidente de trabalho e/ou doença profissional; as respostas “não sei” e as que

demonstram algumas dúvidas por parte dos respondentes foram catalogadas como tal. Nesta categoria, foram excluídas as respostas “não respondeu”.

As respostas que estavam directamente ligadas a doenças de outras etiologias, que poderiam levar à DV, foram reunidas como “doença associada”.

As respostas que apresentavam qualquer tipo de complicação, derivada ou não de uma causa oftalmológica, foram associadas como “complicação de saúde”. Após a análise e catalogação das respostas em categorias foram somadas as respostas, perfazendo um total em cada categoria.

Relativamente à forma como a deficiência se manifesta no funcionamento diário do respondente, são indicados os dois maiores problemas, em que o primeiro da lista era o mais importante em termos de impacto, podendo verificar-se (1) quais os vários problemas psíquicos, físicos e/ou motores que a pessoa com DV enfrenta devido à DV, para além dos problemas externos e (2) qual o maior problema:

Apresentando-se como uma pergunta aberta, recolheu-se, analisou-se e listou-se as respostas obtidas. Assim, tal como na pergunta anterior, agruparam-se as respostas para facilitar a leitura de respostas obtidas, em várias categorias: *Não respondeu* (100); *Campo visual limitado* (1); *Percepção de luz* (2); *Tensão ocular alta* (3); *Baixa tolerância ao stress* (4); *Dores de cabeça* (5); *Ausência de estímulo visual* (6); *Sensibilidade às alterações de luz* (7); *Pouco equilíbrio* (8); *Acuidade visual⁵⁷ limitada* (9); *Visão turva* (10); *Cegueira nocturna* (11); *Sensibilidade à luz⁵⁸* (12); *Dificuldades de adaptação a espaços novos* (13).

Posteriormente, e para poder saber qual o maior problema diário enfrentado pela pessoa DV, foi feito um levantamento do primeiro problema em termos quantitativos.

Para catalogação de respostas das perguntas 11 e 12 (categoria profissional e funções de trabalho), apoiámo-nos na Classificação Nacional de Profissões⁵⁹ (CNP), instrumento do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP).

57 “Capacidade de visão para discriminar pormenores, muitas vezes medidas como a capacidade do olho para distinguir os pormenores e formas de objectos a determinadas distâncias; envolve a visão central (macular). Normalmente avaliada pela escala de Snellen” (Corn and Koenig, 1996, cit. in Silva, 2005).

58 A categoria “sensibilidade à luz” é diferente de “sensibilidade às alterações de luz” porque a primeira remete para uma intolerância à luz/sol e a segunda para uma deficitária adaptação às sucessivas alterações luz/sombra.

59 A CNP-94 surge na sequência da revisão da Classificação Nacional de Profissões de 1980, a qual substitui. Esta revisão foi levada a cabo, tendo por base a CITP-88 (Classification Internationale Type des Professions) - Bureau

Assim, seguindo o esquema de trabalho no tratamento de dados das questões abertas anteriores, procedeu-se ao levantamento, análise e listagem das diversas áreas de trabalho e agruparam-se em Grandes Grupos, consoante as orientações da CNP.

Relativamente às funções de trabalho desempenhadas pelas pessoas DV inquiridas, procedeu-se à listagem, agrupamento e comparação com as funções descritas na CNP, de forma a enriquecer o estudo em causa.

A pergunta seguinte limita-se a uma recolha de dados do tempo de permanência no presente/último emprego/experiência de trabalho, tal como a pergunta 14 (horário de trabalho semanal).

Para tratamento destes dados, procedeu-se ao levantamento dos dados tendo em conta as seguintes divisões intervalares: (1) [0-6 meses]; (2) [7-12 meses]; (3) [13 meses a 5 anos]; (4) [6-10 anos]; (5) [mais de 10 anos] e (6) Não respondeu, que se justificam tendo em conta que uma categoria deveria apresentar representatividade relativamente à integração, ou não, da pessoa com DV no mercado de trabalho. Ora, se a primeira categoria fosse [0-5 anos] perder-se-ia um dado importante no que respeita o facto de poder haver, ou não, pessoas que ainda apresentam um trabalho precário, sazonal ou mesmo sem direito a qualquer tipo de regalia que qualquer trabalhador auferia quando está num emprego estável.

A partir dos 12 meses, era pertinente verificar a ocorrência de ciclos, de pelo menos 5 anos, demonstrando se existe estabilidade de emprego. A última categoria [mais de 10 anos], justifica-se por si: não é pertinente verificar quantos anos a pessoa permanece num determinado emprego, após 10 anos. Pois, já se verificou a integração há muito tempo.

International du Travail, e ainda em conformidade com as resoluções da 13.^a Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho. A CNP tem dois grandes objectivos: a nível internacional é facilitar a comunicação em matéria de profissões, oferecendo aos estatísticos dos diferentes países um instrumento que permita utilizar os dados nacionais sobre profissões numa perspectiva internacional e, ainda, permitir a apresentação e comparação dos dados internacionais sobre profissões numa forma que se adequa tanto à investigação, como à adopção de decisões e às iniciativas de acção concreta em determinados casos. A nível nacional dever-se realçar a sua importância na elaboração de estatísticas, nomeadamente da mão-de-obra e censos populacionais, e ainda a crescente utilidade no que se refere entre outros, para os Serviços de Formação Profissional, Orientação e Informação Profissionais, Colocação e Regulamentação do Trabalho". (*In Introdução CNP, 1994, Instituto do Emprego e Formação Profissional*).

O horário de trabalho mereceu uma lógica idêntica, dividindo-se em (1) Até 12 horas semanais; (2) Entre 13 e 35 horas semanais; (3) Mais de 36 horas semanais e (4) Não respondeu.

Relacionada com as perguntas anteriores, a pergunta 15 averigua a idade com a qual as pessoas com DV inquiridas tiveram a sua primeira experiência de trabalho.

Feito o levantamento de dados, elaborou-se a categorização que concordava com a coerência adoptada ao longo da elaboração deste questionário.

Com efeito, tendo em conta que é uma informação importante, por se tratar de um estudo que procura encontrar as barreiras e os factores de sucesso no acesso e manutenção ao emprego por parte da pessoa com DV em Portugal, que poderá indiciar-nos sobre a distância entre a média de idade com a qual as pessoas com DV apresentam a sua primeira experiência laboral e a média de idade de real integração laboral, era importante elaborar uma divisão coerente. Desta forma, surgem as seguintes segmentações: (1) Antes dos 18 anos; (2) Entre os 18 anos e os 25 anos; (3) Entre os 26 anos e os 35 anos; (4) Com mais de 35 anos e (5) Não respondeu.

5.1.2.2. SECÇÃO II

A secção II, *Acessibilidade*, apresenta uma lista de 21 itens, nos quais os respondentes podem encontrar algum problema. Cada sinalização foi contabilizada como tal, perfazendo-se posteriormente o total para cada elemento.

Na segunda parte desta secção (1) os inquiridos apontavam outro problema de acessibilidade que não estivesse incluído na lista anterior e (2) as soluções para as duas maiores barreiras à acessibilidade. Tratando-se de duas perguntas abertas, procedeu-se ao levantamento e agrupamento das respostas consoante a etiologia de cada problema e solução descritos.

5.1.2.3. SECÇÃO III

A secção III, *Principais Funções de Trabalho*, apresenta uma listagem de 40 funções de trabalho, distribuídas por seis áreas nas quais o inquirido pode sentir alguma dificuldade. Cada sinalização é contabilizada, perfazendo-se o total para cada elemento.

Na segunda parte, são descritas duas modificações e classificadas segundo a sua tipologia, que podem ser úteis para o respondente.

5.1.2.4. SECÇÃO IV

Dividida em duas partes, a secção IV, *Proficiência Laboral*, (1) subdivide-se por 5 subsecções, com quatro alíneas cada e (2) numa pergunta aberta.

Na primeira fase, o respondente escolhe os condicionalismos que afectam o seu sucesso no desempenho do trabalho e, numa segunda fase, assinala outros condicionalismos que considere pertinentes na mestria de trabalho. Estas respostas foram contabilizadas e, na segunda parte, categorizadas por tipos de condicionalismos que não constavam da lista anterior.

5.1.2.5. SECÇÃO V

Para medir a *Satisfação* foram apresentadas 19 afirmações pontuadas consoante a resposta: (3) para as respostas “Concordo totalmente (CT)”; (2) para as respostas “Concordo (C)”; (1) para as respostas “Não concordo (NC)” e (5) para a ausência de resposta ou a sinalização de “Não sei (NS) ou Não se adequa (NA)”.

No complemento desta secção, na qual os inquiridos são encorajados a indicar duas formas de tornar o seu trabalho mais satisfatório a nível pessoal, procedemos ao levantamento das propostas assinaladas. Para tal, apoiámo-nos na teoria de Frederick Herzberg (ou Teoria dos dois factores) (*cit. in* Fachada, 2001). Com efeito, as respostas foram classificadas segundo factores higiénicos e factores motivacionais.

5.1.2.6. SECÇÃO VI

Finalmente, a sexta secção apresenta tratamento idêntico às respostas de carácter aberto, já que, nesta secção, o inquirido tem a liberdade de poder apresentar as três maiores barreiras, com as quais se defronta diariamente e que considera serem as mais prejudiciais, assim como as soluções e as entidades/pessoas que podem ajudar no melhoramento destes aspectos. O tratamento de dados consiste em recolher, agrupar e analisar as respostas, e na apresentação das conclusões finais.

6. LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Uma das condicionantes deste estudo prende-se com o facto da amostra ser muito reduzida, podendo não ter a representatividade esperada. O facto de ser uma população residual não permite grandes amostras.

Muitas pessoas não quiseram participar, devido à conjectura social. A amostra circunscreveu-se a à zona Centro e Norte do país, não se podendo estabelecer generalizações no que respeita a todo o país. Não se aplicou à zona de Lisboa por não ter havido a adesão esperada.

Muitas pessoas podem ter passado pela formação profissional ou por um programa reabilitativo, sem nunca ter sequer sido integradas, limitando-se a uma realidade que se prende com estágios sucessivos, Programas Ocupacionais (POC), entre outros. Além disso, as pessoas que nunca tenham tido verdadeiramente um emprego, mas sim uma experiência profissional, proveniente de formação em posto de trabalho, podem não ter uma percepção real do mundo do trabalho.

A morosidade das respostas dos respondentes levou a algum atraso, substancialmente reconhecido pelos estudiosos, no que respeita a aplicação do inquérito por questionário nas áreas das deficiências. A aproximação às pessoas portadoras de DV é por vezes sentida como intimidatória, intrusiva ou mesmo desnecessária perante as dificuldades e necessidades desta população que não são vencidas, apesar dos estudos efectuados.

IV. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

1. QUESTIONÁRIO 1 PARA SELECÇÃO DA AMOSTRA

O questionário 1 para selecção da amostra tem duas finalidades: (1) caracterizar a população DV e (2) seleccionar uma amostra que responda às características requeridas – pessoas DV, empregadas, desempregadas ou que já tenham desempenhado uma actividade profissional, em situação de estágio ou experimentação, com idade compreendida entre os 15 e os 65 anos e/ou que possam ter passado por uma formação profissional e/ou uma reabilitação funcional.

O questionário 1 apresenta duas partes, com os seguintes objectivos:

- Parte 1 – Recolha de dados sobre o perfil pessoal do inquirido, para caracterização da população, quanto ao perfil pessoal.

- Parte 2 – Recolha de dados sobre o perfil profissional do inquirido, para caracterização do respondente, quanto à sua experiência profissional e situação actual.

1.1. CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO

1.1.1. PERFIL PESSOAL

Nesta primeira parte, o inquirido indicava (1) o nome (para facilitar um possível contacto posterior), (2) o estado civil, (3) a data de nascimento, (4) as habilitações literárias, (5) o grau de DV e (6) a idade com a qual ficara cego ou DV.

Gráfico 1. Estado civil

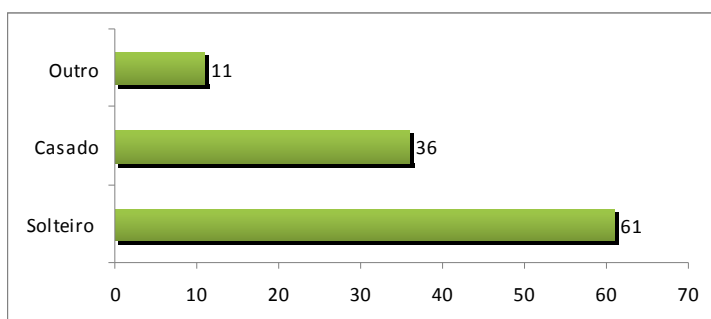
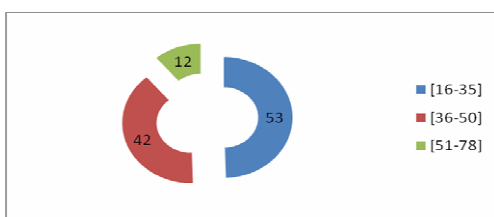
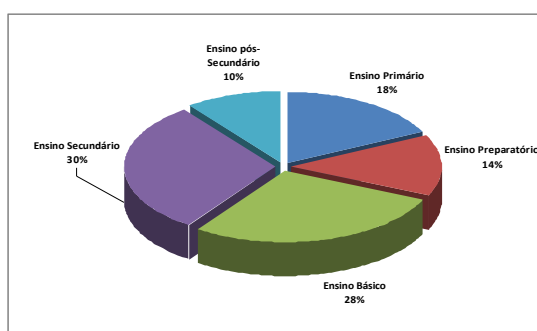


Gráfico 2. Idade



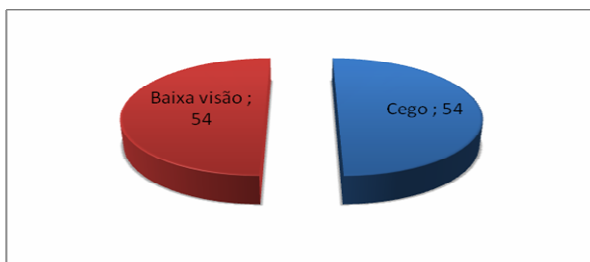
A partir dos dados recolhidos com a aplicação do questionário inicial a 108 pessoas, verificamos que a maioria da população é solteira (61 pessoas), com idade média de 37.3 anos, constante que a faixa etária dos 16 aos 35 anos é aquela que regista maior ocorrência, com 53 pessoas (Gráficos 1 e 2).

Gráfico 3. Habilitações literárias



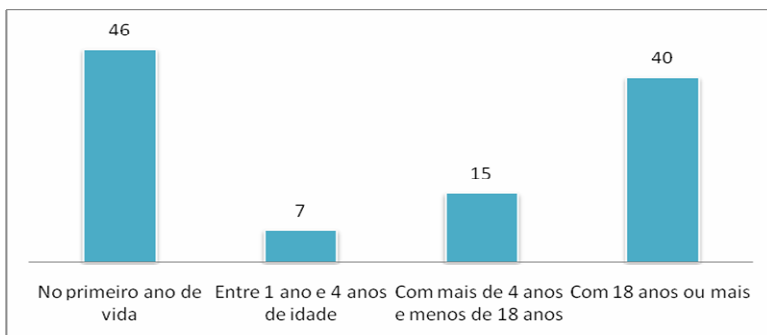
A maioria tinha frequentado o Ensino Básico (30 pessoas) e o Ensino Secundário (32 pessoas). O valor mais baixo situa-se no grupo dos elementos que tinham frequentado o Ensino pós-Secundário, Médio ou Superior, podendo ser indício de abandono escolar durante a frequência ou finalização do Ensino Básico ou Secundário, o que levanta questões: Por que razões não existem pessoas a prosseguir os seus estudos, para além do Ensino Secundário? Haverá falta de apoios no Ensino Superior? Será uma questão de baixas expectativas pessoais? Será por uma atitude de conformismo face a dificuldades esperadas?

Gráfico 4. Grau de visão



No que ao grau de visão diz respeito, a população inquirida apresenta uma percentagem de 50% para cada um dos dois grupos: 54 pessoas cegas e 54 com baixa visão (Gráfico 4).

Gráfico 5. Idade de aquisição da DV

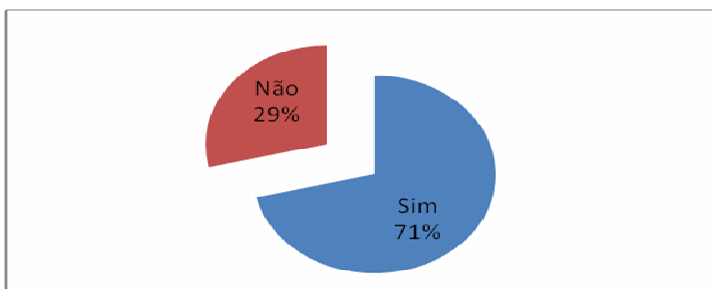


À pergunta “*Com que idade ficou cego ou deficiente visual?*”, os respondentes tinham maioritariamente adquirido a DV no primeiro ano de vida (43%) ou na fase adulta, com mais de 18 anos de idade (37%). Os grupos entre 1 ano e 4 anos de idade e com mais de 4 anos e menos de 18 anos de idade apresentam menor incidência, com 6% e 14%, respectivamente.

De notar que o grupo com mais de 4 anos de idade e menos de 18 anos começa a ter níveis de resposta mais altos, podendo indicar que só foi diagnosticada a DV a estas crianças quando iniciaram a leitura e escrita a negro. De facto, Delgado (2004) refere que é na pré-escola ou no 1.º Ciclo que as crianças atingem a maturação suficiente para poder começar a aprendizagem da leitura. Desta forma, pode não ter sido detectada a deficiência senão na idade de iniciação à leitura e escrita (por volta dos 6 anos), coincidindo com a idade em que estão assinaladas as ocorrências de respostas na idade de aquisição da DV. Ora, a mesma autora diz-nos que “*a importância de promover condições favoráveis para que cada criança possa iniciar o 1.º Ciclo do Ensino Básico, irá determinar com toda a segurança o posterior fracasso ou êxito no ciclo seguinte – a Escola do 1.º Ciclo. É amplamente sabido que a aquisição de competências de leitura e escrita é condicionante essencial de toda a aprendizagem futura*” (Delgado, 2004, p. 15). Decorrente desta afirmação, surgem dúvidas: poderá a dificuldade inicial na aprendizagem de leitura e de escrita estar ligada a níveis de escolaridade ou mesmo de empregabilidade baixos? Que relação poderá existir?

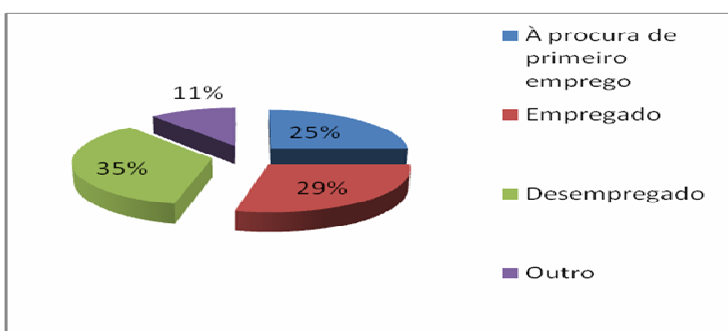
1.1.2. PERFIL PROFISSIONAL

Gráfico 6. Experiência profissional



Noutro âmbito de caracterização da população, apresentou-se a pergunta “*Já alguma vez esteve empregado?*” para delinear o tipo de experiência profissional dos respondentes. Após a clarificação do conceito “*empregado*”, a grande maioria respondeu “sim”, com 77 respostas (71%). No entanto, não poderemos deixar de salientar que quase um terço dos respondentes (29%) respondeu “*não*”, como podemos observar no Gráfico 6. Este facto é preocupante, se tivermos em conta que a maioria da população inquirida é jovem, com idade para desempenho de uma profissão.

Gráfico 7. Situação profissional



Dado que a amostra poderia ter uma experiência de trabalho, em regime de estágio e/ou experimentação em posto real de trabalho, sem obrigatoriamente ter estado empregada, e que era necessário seleccionar pessoas com experiência de trabalho, era importante saber se estas pessoas tinham alguma experiência laboral.

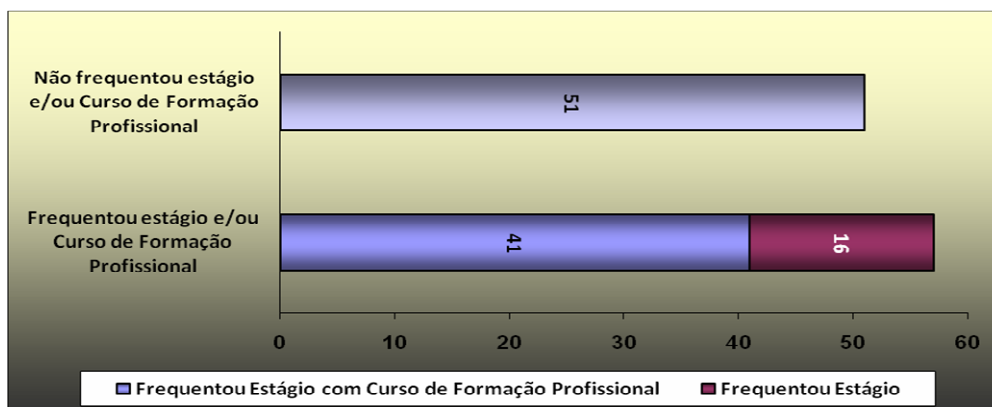
Para averiguar a situação profissional dos inquiridos, colocou-se a questão “*Neste momento, qual a sua situação profissional?*” Dada a conjuntura actual, a maioria está desempregada (35%). O grupo dos empregados e dos elementos à procura de primeiro emprego registam valores muito próximos: 29% e 25%, respectivamente.

Estes dados são preocupantes, se tivermos em conta que ainda existem pessoas à procura de uma primeira oportunidade no mercado de trabalho, apesar de terem idade para trabalhar. Facto que corrobora os estudos de Tedder & McBroom (1989), segundo os quais “os DV tendem a ter falsos inícios de carreira, antes de poder ter uma carreira a longo termo” (cit. in, O'Day, 1999, p. 629).

No item classificativo “outro” enquadram-se as pessoas que se reformaram entretanto e os que não se enquadram nos três outros tipos, por exemplo, os estudantes.

É importante verificar que, apesar da faixa etária desta população ser, na sua maioria, dos 16 aos 50 anos de idade, ainda existem pessoas com DV à procura de primeiro emprego (25%). Além disso, a taxa de desemprego desta população é muito elevada comparada com a taxa de desemprego nacional (7%), demonstrando que existem sérios problemas no acesso e manutenção do emprego, por parte da pessoa com deficiência visual, em Portugal.

Gráfico 8. Forma de integração profissional



No que respeita a forma de integração profissional, a maioria (53%) frequentou estágio e/ou Curso de Formação Profissional, enquanto 47% não frequentou qualquer tipo de curso e/ou estágio. Do primeiro grupo, 28% frequentou estágio e 72% um curso de Formação Profissional, com estágio. Ou seja, as pessoas com DV recorrem frequentemente a cursos de Formação Profissional na tentativa de se integrarem profissionalmente.

2. QUESTIONÁRIO 2 *WORK EXPERIENCE SURVEY* (WES), ADAPTADO À POPULAÇÃO DEFICIENTE VISUAL PORTUGUESA

Da selecção da amostra foram integradas no estudo 75 pessoas que, além de corresponder ao perfil requerido, desejaram continuar a participar no presente estudo. Assim, responderam ao “*Questionário Work Experience Survey (WES), Adaptado à População Deficiente Visual Portuguesa*”, que está dividido em seis secções. Cada secção foi objecto de análise independente, juntando-se no final as conclusões, com o cruzamento de dados pertinentes de cada uma das secções, de forma a responder aos objectivos propostos.

2.1. SECÇÃO I – PERFIL DO INQUIRIDO

Nesta primeira secção do questionário, o objectivo foca-se na recolha de elementos para a caracterização do inquirido a nível (1) pessoal (variáveis de caracterização), (2) das condições de deficiência e (3) profissional (experiência de trabalho).

2.1.1. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

2.1.1.1. PERFIL PESSOAL

A caracterização desta amostra passou por identificar idade, género, zona de habitação, estado civil e nível escolaridade.

Gráfico 9. Idade

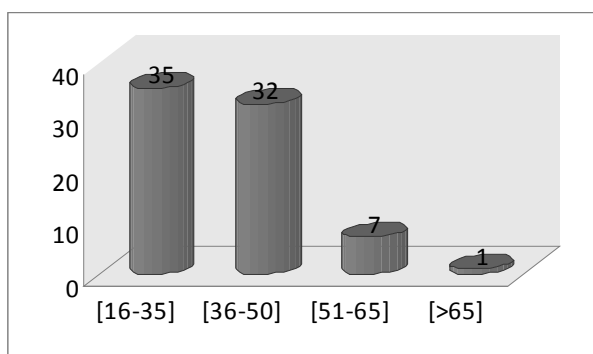


Gráfico 10. Género

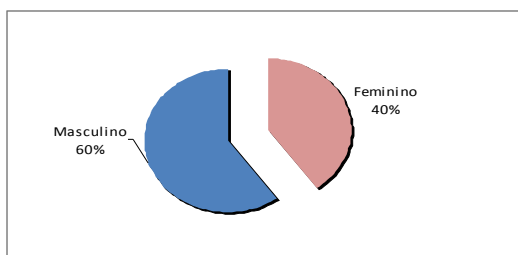


Gráfico 11. Zonas de habitação

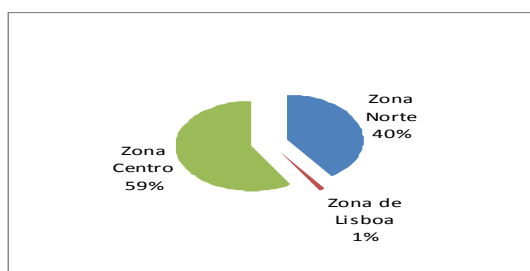
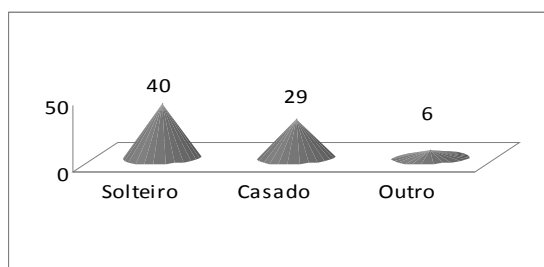
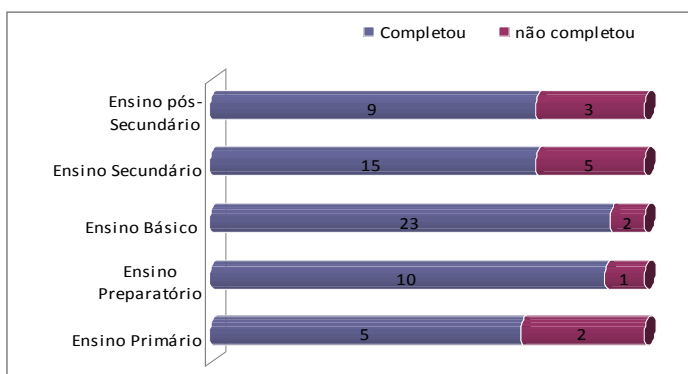


Gráfico 12. Estado civil



Os inquiridos seleccionados são, na sua grande maioria, jovens adultos e adultos, entre os [16-35 anos] e [36-50 anos] (34 e 30 pessoas, respectivamente), homens (60%), residentes nas zonas Centro (59%) e Norte (40%), e na sua maioria solteiros (40 sujeitos) como consta nos gráficos 9 a 12.

Gráfico 13. Nível de escolaridade



Quando decidimos analisar o nível de escolaridade destes indivíduos, pareceu-nos interessante verificar três aspectos. O primeiro está de acordo com o nível de escolaridade frequentado, dividido em cinco categorias: (1) Ensino Primário, (2) Ensino preparatório, (3) Ensino Básico, (4) Ensino Secundário e (5) Ensino pós-Secundário, Médio ou Superior. O segundo aspecto reporta-se à conclusão, ou não, do nível de ensino frequentado. O terceiro reúne os dois outros aspectos, na medida em que apresenta o nível de ensino no qual existe maior e menor taxa de sucesso escolar no nível de ensino frequentado.

Assim, verificámos que a maioria da amostra frequentou o Ensino Básico (25 respostas) e o Ensino Secundário (20 respostas). O Ensino Primário é aquele que regista menor ocorrência com 7 respostas.

Relativamente à conclusão do ensino frequentado, atestou-se que a maioria dos respondentes tinha efectivamente terminado a escolaridade assinalada.

O nível de ensino com maior taxa de sucesso é o Ensino Preparatório, com uma só resposta negativa, seguindo-se dos ensinos Primário e Básico, com 2 respostas, em cada. Comparativamente, os dados fornecidos pelo Instituto Nacional de Estatística mostram que as taxas dos níveis de escolaridade completos da população em geral são, no Ensino Primário (1.º Ciclo) de 6,8%, no Ensino Preparatório (2.º Ciclo) de 7,5% e no Ensino Básico (3.º Ciclo) de 9,4% e superiores aos dos nossos respondentes.

Reparemos que a taxa de menor sucesso reporta-se ao Ensino Secundário (5 respostas “não” em 20: $\frac{1}{4}$ de respostas negativas) e ao Ensino pós-Secundário (3 respostas negativas em 12, ou seja, $\frac{1}{4}$ do total de respostas). Ao contrário da população actual que regista ao nível do Ensino Secundário e pós-Secundário de 7,6% e Superior de 8,20% (INE, 2008).

Estes dados poderão explicar a baixa taxa de alunos DV no Ensino pós-Secundário, Médio ou Superior. Assim, se não se sentem com competências para terminar o 12.º ano, não se sentirão seguros para progredir para outro nível de ensino mais exigente.

Estes dados corroboram os dados recolhidos no questionário 1: a população DV tende a não apresentar habilitações literárias para além dos ensinos Básico e Secundário, podendo indicar alguns entraves que ocorrem na infância com iniciação à leitura e escrita.

2.1.1.2. CONDIÇÕES DE DEFICIÊNCIA

Na segunda parte desta secção foca-se (1) o grau de DV, (2) a idade de aquisição ou de diagnóstico da deficiência e (3) a sua causa, assim como os (4) principais problemas sentidos pelo inquirido, derivados da sua condição visual.

Gráfico 14. Grau de DV

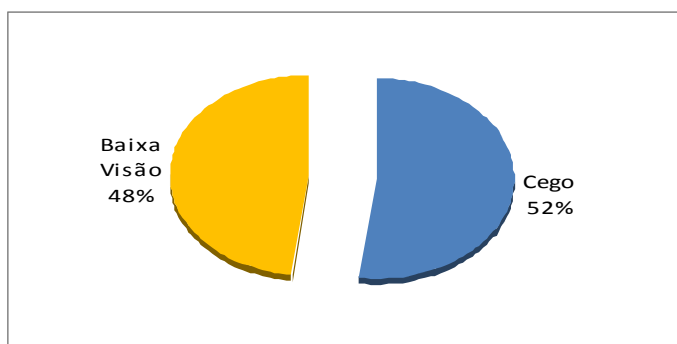
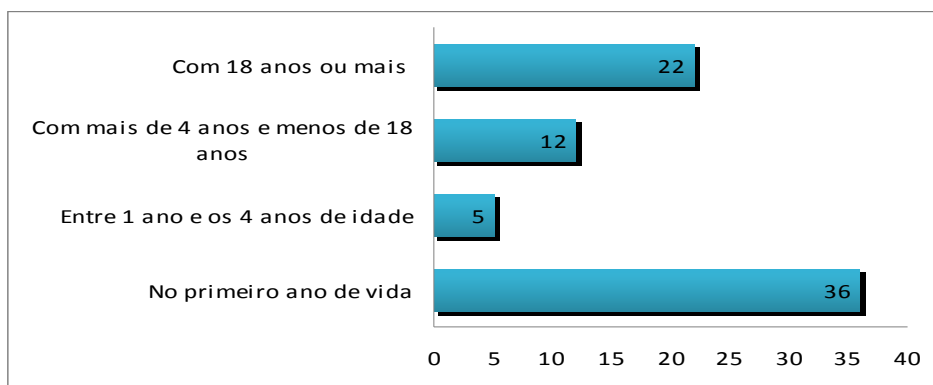


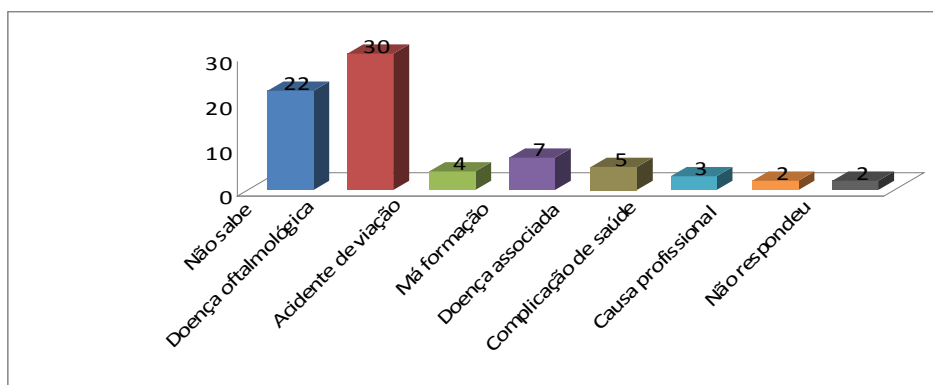
Gráfico 15. Idade de aquisição da DV



Na categorização das respostas à pergunta “*Responda à pergunta que melhor se adequa à sua situação: Que idade tinha quando adquiriu a deficiência? / Quando foi diagnosticada a deficiência?*”, optou-se por adoptar a divisão de Pereira (1980), a propósito da definição de “*cego de nascença e cego tardio*”. No seu artigo, a autora segue as orientações de Hatwell (1966): “*o conceito de cego de nascença abrange todos os indivíduos que cegaram no primeiro ano de vida. A expressão cego tardio é normalmente utilizada para denominar todos os indivíduos que cegaram depois dos 4 anos e que beneficiaram dum desenvolvimento normal, ou quase normal, nos primeiros anos de vida.*” No entanto, e dado que se tratava de uma amostra com características específicas (pessoas com DV, residentes em Portugal, com experiência de trabalho, com idade compreendida entre os 15 e os 65 anos e que possam ter passado por uma formação profissional e/ou uma reabilitação funcional), que a colocaria para além dos 4 anos de idade, optou-se por criar mais duas categorias: mais de 4 anos e menos de 18 anos de idade e mais de 18 anos de idade, podendo assim abranger o jovem adulto (dos 4 aos 18 anos) e o adulto (com 18 anos ou mais).

Olhando para os Gráficos 14 e 15, é notório verificar que a maioria da amostra apresenta DV grave (cegueira), com 53%, adquirida ou diagnosticada no primeiro ano de vida (48%) ou com mais de 18 anos, ou seja, em fase da vida adulta (29%). Este facto poderá estar relacionado com a baixa taxa de alunos no ensino pós-Secundário, dado que é por volta dos 18 anos de idade que se ingressa no Ensino Superior.

Gráfico 16. Causa da DV



Antes de abordar a análise das respostas relativas à causa da DV, será pertinente focar a divisão estabelecida. A justificação desta divisão em oito categorias assenta numa categorização que pudesse facilitar a leitura dos dados obtidos – (1) não sabe; (2) doença oftalmológica; (3) acidente de viação; (4) má formação; (5) doença associada; (6) complicação de saúde; (7) causa profissional e (8) não respondeu. Optou-se por juntar todas as doenças do foro oftalmológico, que vão desde a retinopatia pigmentar, à miopia, passando pelas cataratas e descolamento de retina. Agrupadas por doenças desta área, torna-se mais perceptível a causa da DV.

Todas as respostas que referiam “má formação” ou “causa congénita”, como muitos inquiridos responderam, foram classificadas como “má formação”.

As respostas “causa profissional”, abrangem todas as causas que estão ligadas a algum acidente de trabalho e/ou doença profissional.

As respostas “não sei” foram catalogadas como tal, porque era importante aperceber-se que as pessoas inquiridas não sabem a causa da sua deficiência, o que poderá causar mau estar, ou mesmo revolta. As respostas que demonstram algumas dúvidas por parte dos respondentes, foram catalogá-las como tal, porque mostravam incerteza. No entanto, nesta categoria não se poderia incluir as respostas “não respondeu”. Apesar de poderem demonstrar

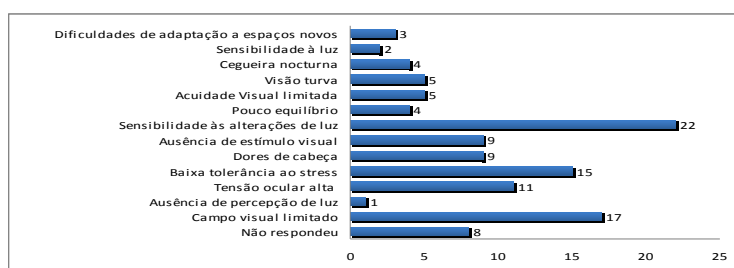
que não existe certeza por parte do respondente sobre a causa da sua deficiência, não seria legítimo misturar estes dois tipos de resposta.

As respostas que estavam directamente ligadas a doenças de outras etiologias, que poderiam levar à DV, foram reunidas como “doença associada”. As respostas que apresentavam qualquer tipo de complicação, derivada ou não de uma causa oftalmológica, foram associadas como “complicação de saúde”.

Observando a distribuição dos inquiridos por causa da DV, foi indubitável a atribuição de maioria a “doença oftalmológica” e “não sei” com 40% e 29%, respectivamente.

Olhando para a percentagem de respostas “não sei”, ou seja, para a percentagem de pessoas que não sabe qual a causa da sua condição actual, questionámo-nos sobre a maneira como lidam com este facto. Poderá ter influência na vida diária, no emprego, na forma de reagir a certos estímulos externos menos profícuos?

Gráfico 17. A DV no funcionamento diário dos inquiridos



Quando inquirido sobre a maneira como a deficiência se manifesta no seu funcionamento diário, o respondente deveria indicar os dois maiores problemas, sendo que o primeiro apontado seria o mais importante em termos de impacto na sua vida diária.

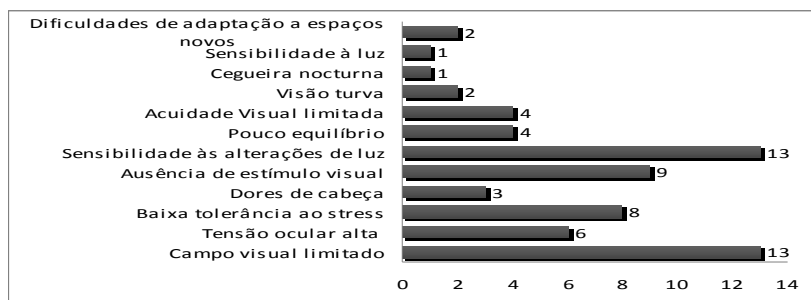
Nesta pergunta, é importante verificar duas questões: (1) quais os problemas psíquicos, físicos e motores que a pessoa com DV enfrenta além dos problemas externos e (2) qual o maior problema sentido diariamente pela pessoa com DV.

A sensibilidade às alterações de luz (22 respostas), o campo visual limitado (17 respostas) e a baixa tolerância ao stress (15 respostas) são as três formas mais indicadas de manifestação da DV no funcionamento diário. Relativamente a este último problema, podemos delinear que existem muitas pessoas com DV que não suportam o stress, podendo ser já indício de que estas pessoas estão

sempre sobre tensão, provocada pela própria deficiência, ou por factores externos ligados à exclusão social, ou mesmo à discriminação.

De reparar que os itens “tensão ocular alta” e “dores de cabeça” aparecem com uma ocorrência muito próxima: 11 e 9 respostas, respectivamente.

Gráfico 18. A DV no funcionamento diário dos inquiridos: Maior problema

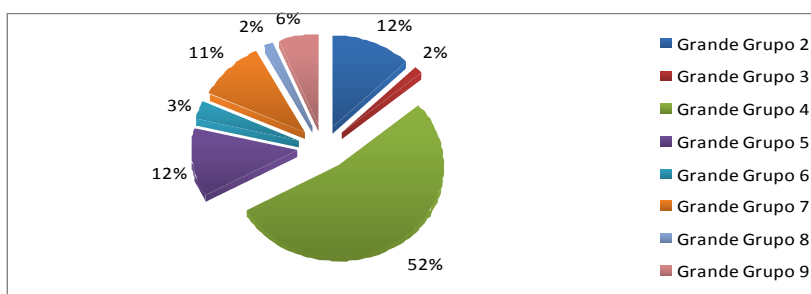


Numa segunda face desta questão, o maior problema, considerado como o mais prejudicial, aparece dividido entre campo visual limitado e sensibilidade às alterações de luz, com 19% em ambos, como podemos verificar pela leitura do gráfico 18. Nesta vertente da questão, não foram consideradas as ausências de resposta, porque se tratava, não de saber quais os itens mais assinalados, mas sim, qual era, dos problemas mencionados, o mais perturbador para o inquirido.

2.1.1.3. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA: PERFIL E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Finalmente, esta terceira parte da primeira secção tem o objectivo de caracterizar o inquirido ao nível da sua experiência profissional.

Gráfico 19. Categorias profissionais



Das categorias profissionais apuradas apresenta-se uma lista bastante vasta de profissões desempenhadas por esta amostra, o que, desde já, desmistifica o facto das pessoas com DV poderem somente desempenhar a profissão de telefonista.

Com efeito, existem várias profissões que, pela sua vasta lista, categorizámos segundo as normas da Classificação Nacional de Profissões⁶⁰ (CNP), de forma a ser mais fácil a sua visualização, por áreas profissionais e por Grandes Grupos.

Os dados distribuem-se pelos Grandes Grupos⁶¹ 2 a 9. Do Grande Grupo 2, *especialistas das profissões intelectuais e científicas* registam-se as seguintes profissões: formador (5 respostas); técnico de formação (1 resposta); professor (1 resposta); engenheiro mecânico (1 resposta), perfazendo um total de 8 respostas.

No Grande Grupo 3, *técnicos e profissionais de nível intermédio*, aparece uma resposta: assistente veterinário.

O Grande grupo 4, denominado *pessoal administrativo e similares*, é aquele que regista maior ocorrência: telefonista (telefonista/recepcionista, operador de telecomunicações em call-center)⁶² (25 respostas); empregados de escritório/auxiliar de serviços administrativos (6 respostas); técnico de contas (1 resposta); auxiliar de biblioteca (2 respostas) e encarregado de armazém (1 resposta), num total de 35 respostas.

O Grande Grupo 5, *pessoal dos serviços e vendedores*, registou 8 respostas: empregado de balcão (2 respostas); promotor de vendas/demonstrador (2 respostas); massagista (2 respostas); vigilante de crianças/auxiliar de acção educativa (1 resposta) e animador cultural (1 resposta).

Grande Grupo 6, *agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas*: jardineiro (1 resposta); agricultor (1 resposta), totalizando 2 respostas.

60 "A CNP-94 surge na sequência da revisão da Classificação Nacional de Profissões de 1980, a qual veio substituir. Esta revisão foi levada a cabo, tendo por base a CITEP-88 (Classification Internationale Type des Professions) - Bureau International du Travail, e ainda em conformidade com as resoluções da 13.ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho. A CNP tem dois grandes objectivos: a nível internacional é facilitar a comunicação em matéria de profissões, oferecendo aos estatísticos dos diferentes países um instrumento que permita utilizar os dados nacionais sobre profissões numa perspectiva internacional e, ainda, permitir a apresentação e comparação dos dados internacionais sobre profissões numa forma que se adequa tanto à investigação, como à adopção de decisões e às iniciativas de acção concreta em determinados casos; a nível nacional dever-se realçar a sua importância na elaboração de estatísticas, nomeadamente de mão-de-obra e censos populacionais, e ainda a crescente utilidade, entre outros, para os Serviços de Formação Profissional, Orientação e Informação Profissionais, Colocação e Regulamentação do Trabalho" (IEPF, 1994, Introdução CNP).

61 "Os Grandes Grupos foram subdivididos e diferenciados de maneira mais detalhada segundo a natureza do trabalho executado e o nível e tipo de competências requeridos para a respectiva execução" (*Idem*).

62 Neste grupo, optou-se por juntar as categorias profissionais que estavam directamente ligadas à profissão de telefonista, porque apresentam funções similares.

O Grande Grupo 7, *operários, artífices e trabalhadores similares*, registou 7 respostas: ajudante de padaria (1 resposta); servente de pedreiro (1 resposta); ladrilhador (1); calceteiro (1); pedreiro (1); serígrafo (1) e polidor (envernizador) – madeira (1 resposta).

O Grande Grupo 8, *operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem*, foi sinalizado com a profissão *operador de máquina de lavagem de grades e garrafas*.

Finalmente, o Grande Grupo 9, *trabalhadores não qualificados*, obteve 4 respostas: empregada doméstica (2); guarda-nocturno (1); auxiliar de serviços gerais⁶³ (1).

Olhando para o Gráfico 19, é notório que o Grande Grupo 4, no qual a profissão de telefonista está inserida, tem uma incidência muito elevada, apesar de se registarem alterações nas formas de realização profissional. Assim, existem pessoas com DV a desempenhar funções diversificadas as quais podem ser atestadas com a análise das respostas à pergunta 12 – “*Faça uma lista de três funções de trabalho principais que executa, ou executava, regularmente, no presente emprego ou na sua última experiência de trabalho (e.g., tomar nota de mensagens; escrever números de telefone a Braille; atender o telefone; tomar conta de crianças, etc.)*”. No que respeita ao Grande grupo 2, poderemos verificar que os formadores têm, na generalidade, tarefas semelhantes, apesar de estarem em áreas de ensino diferentes: “*dar formação; dar manutenção de equipamento informático e apoio técnico* (no caso dos formadores em Tecnologias da Informação e da Comunicação – TIC); *preparar sessões de formação* (nas várias áreas específicas); *escrever sumários das aulas e proceder à marcação de presenças dos formandos, com a ajuda de dispositivo tiflotécnico; elaborar relatórios; enviar e receber e-mails; pesquisar na internet; orientar os formandos nas diversas tarefas específicas; recolher, organizar e produzir material a utilizar na formação; colaborar em reuniões de equipa de formação*”. Estas funções requerem competências, quer ao nível do saber ler e escrever (a negro ou a Braille) quer ao nível da utilização das

⁶³ Esta profissão, apesar de não constar na CNP, é descrita como tendo a seu cargo, mais do que limpeza, também outras funções que são necessárias desempenhar, tais como: executar trabalhos de limpeza e conservação em geral, bem como serviços de entrega, recebimento, confecção e atendimento, utilizando os materiais e instrumentos adequados, e rotinas previamente definidas.

tecnologias de apoio para pessoas com DV (por exemplo, o leitor de ecrã, o ampliador com voz, entre outros).

Comparando estas funções com as descritas na CNP, verificámos que estão ligadas às respostas anteriores: *“Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área científico-tecnológica específica, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas (elabora o programa da área temática a ministrar, definindo os objectivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e selecciona os métodos e técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objectivos, a temática e as características dos formandos; define, prepara e/ou elabora meios e suportes didácticos de apoio, tais como audio-visuais, jogos pedagógicos e documentação; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos; avalia as sessões de formação e/ou os formandos, utilizando técnicas e instrumentos de avaliação, tais como inquéritos, questionários, trabalhos práticos e observação. Por vezes elabora, aplica e classifica testes de avaliação. Pode elaborar ou participar na elaboração de programas de formação)”* (IEPF, 1994, Parte 2, p. 79).

A resposta dada pelo técnico de formação (*“coordenação de cursos e acções de formação; dinamização da ideiteca e acompanhamento psico-pedagógico aos formandos”*) é também muito similar às funções referenciadas na CNP: *“Identifica e analisa necessidades de formação, planifica e elabora programas de formação e acompanha a respectiva execução”* (IEPF, 1994, Parte 2, p. 77).

A resposta do professor (*“dar aulas”*) é igualmente semelhante à descrição do IEPF: *“Ministra ensinamentos em estabelecimentos de ensino secundário, transmitindo conhecimentos da sua especialidade, utilizando métodos pedagógicos e técnicas apropriadas”* (IEPF, 1994, Parte 2, p. 75).

Por sua vez, o engenheiro mecânico apresenta as tarefas: *“planeamento; receber informação logística; informação com operadores”*, descritas na CNP, por palavras diferentes, mas com teor idêntico: *“estuda, prepara e superintende a fabricação, montagem, reparação e manutenção das máquinas, equipamentos, instalações e sistemas mecânicos”* (IEPF, 1994, Parte 2, p. 34).

Passando para o Grande Grupo 3, o assistente veterinário descreve as suas funções da seguinte forma: *“trabalho administrativo; limpeza de instrumentos do consultório; apoio no tratamento de animais”*.

Repare-se que na CNP, *“Os técnicos e assistentes veterinários (...) apoiam os veterinários, mantendo em bom estado os instrumentos e equipamentos necessários e preparando os animais a serem examinados e tratados; preparar e manter em bom estado os instrumentos e materiais utilizados no tratamento dos animais”* (IEPF, 1994, Parte 3, p. 59), não havendo qualquer referência à parte administrativa. O que nos sugere que, cada vez mais, existe a necessidade de qualquer trabalhador ter funções que já não se encontram circunscritas a um determinado posto de trabalho. Ou seja, a multiplicação de funções não se encontra somente no trabalhador normovisual, o trabalhador DV adapta-se a essa realidade, molda-se às novas exigências do mercado de trabalho.

Analisando as respostas relativas ao Grande Grupo 4 dos telefonistas (*“atender e fazer telefonemas, reencaminhar chamadas; escrever números de telefone, anotações a Braille/negro; organizar lista telefónica; anotar e transmitir recados/mensagem; atender e dar informações ao público; escrever e-mails; consultar páginas WEB; abrir e tratar da correspondência; digitalizar textos e informatizar toda a informação necessária; tirar fotocópias; enviar faxes”*), atestámos semelhanças na descrição das funções que figuram na CNP: *“operar e controlar a exploração de telecomunicações e prestar informações aos respectivos utentes; proceder à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso; estabelecer ligações telefónicas solicitadas pelos assinantes e responder a pedidos de informações dos mesmos; operar uma instalação de telegrafia ou radiotelegrafia para transmissão e recepção de mensagens* (note-se que estas tecnologias foram substituídas pelas tecnologias da informação e da comunicação, como o computador); *executar outras tarefas similares; coordenar outros trabalhadores”* (IEPF, 1994, Parte 4, p. 34).

Na categoria telefonista/recepcionista, além de *“receber e efectuar chamadas e de tomar nota de mensagens”* (tarefas da área da profissão de telefonista), verificámos que a função *“receber o cliente e encaminhá-lo para o serviço pretendido”* está de acordo com a CNP: *“os recepcionistas e trabalhadores similares acolhem os clientes ou pacientes, prestando-lhes informações”* (IEPF, 1994, Parte 4, p. 32).

Com funções muito similares aos telefonistas, os operadores de telecomunicações em call-center atendem e encaminham chamadas para os diversos departamentos e fazem o registo diário de todas as chamadas. Na CNP, não existindo especificamente esta profissão, ela é classificada como “*outros operadores de exploração de telecomunicações e telefonistas*”, com funções idênticas à profissão de telefonista: “*os operadores de exploração de telecomunicações e telefonistas operam e controlam a exploração de telecomunicações e prestam serviços numa central telefónica pública ou privada: proceder à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso; estabelecer ligações telefónicas solicitadas pelos assinantes e responder a pedidos de informações dos mesmos*” (IEPF, 1994, Parte 4, p. 35). As funções do empregado de escritório/auxiliar de serviços administrativos referenciadas pelos inquiridos como “*atendimento telefónico (encaminhamento e realização de chamadas telefónicas); apoio administrativo; revisão de textos em Braille; enviar recados por e-mail; rectificação de encomendas; introdução de dados no computador; preparação de pastas; isolamento de peças para transporte de material; organização de doentes; ir levar e buscar processos aos pisos do hospital e trabalhar com computador (passar facturas e textos a computador)*” estão de acordo com as orientações do Instituto de Emprego e Formação Profissional: “*os outros empregados de escritório não classificados em outra parte efectuem uma gama variada de trabalhos relacionados com registos administrativos e operações de equipamentos de escritório. Reproduzir documentos sobre papel vulgar alimentando e vigiando o funcionamento de uma máquina apropriada; executar actividades necessárias à admissão, organização de processos individuais e outros assuntos relativos ao pessoal*” (IEPF, 1994, Parte 4, p. 21).

Tal como o técnico de contas, “*os empregados dos serviços de contabilidade e dos serviços financeiros recolhem, ordenam e tratam dados contabilísticos, estatísticos, financeiros e outros dados numéricos; executam tarefas administrativas relativas a operações de seguros; coordenam outros trabalhadores*” (IEPF, 1994, Parte 4, p. 5).

De igual modo, as funções do encarregado de armazém vão ao encontro das descritas na CNP: “*coordena e controla as atribuições de um armazém com vista ao seu adequado funcionamento, nomeadamente, no que respeita à*

conservação e movimentação de mercadorias, equipamentos e materiais: organiza o funcionamento do armazém e coordena as tarefas do "fiel de armazém" e dos restantes profissionais, de forma a dar satisfação às notas de encomenda ou pedidos recebidos, a manter actualizados os registos de existências e a verificar e dar entrada aos materiais e mercadorias recebidos; assegura a manutenção dos níveis de "stocks", segundo instruções recebidas; toma as disposições necessárias à correcta arrumação e conservação das matérias-primas, materiais, máquinas ou produtos acabados. Pode organizar, coordenar e controlar as actividades de vários armazéns, o que implica uma maior responsabilidade, e ser designado em conformidade" (IEPF, 1994, Parte 4, p. 11), já que o respondente afirmou *"apontar encomendas; preparar as cargas para serem levadas"*.

No Grande Grupo 4, o único afastamento entre as funções descritas na CNP e as dos respondentes situam-se na profissão de auxiliares de biblioteca, cujas funções são *"etiquetar livros e trabalhar no computador; digitalizar e corrigir textos; actualizar catálogos; ser contador de gravação"*. Para o Instituto de Emprego e Formação Profissional, este funcionário *"atende os leitores numa biblioteca e cuida da arrumação e conservação das espécies bibliográficas"*. Este afastamento pode dever-se ao facto de se tratar de pessoas com potencialização de recursos e competências divergentes das utilizadas pelo empregado de biblioteca normovisual. O que nos remete para o facto da CNP ser uma boa referência em termos globais, mas não podendo ser uma única fonte de recolha de funções de trabalho, já que a população em estudo é muito diversificada indo desde pessoas totalmente cegas a pessoas com baixa visão, em que a acuidade visual, o campo visual, a visão de contraste, a visão de movimento são muito diferentes de pessoa para pessoa, levando a uma diversidade de capacidades e de funções.

Passando para o Grande Grupo 5, as respostas à pergunta 12 pelos empregados de balcão (*reposição de mercadorias (leite, iogurtes, etc.); atendimento ao público e caixa*) apresentam semelhanças com a descrição da CNP: *"serve refeições e bebidas ao balcão de uma pastelaria, cervejaria, "snack-bar", restaurante ou estabelecimento similar: atende os pedidos dos clientes apresentando, quando necessário, a ementa; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres ou outros utensílios necessários; transmite os*

pedidos à cozinha ou providencia pela preparação de bebidas, sandes ou pratos de rápida confecção; serve os clientes de modo a satisfazer os seus pedidos; recolhe a loiça utilizada e regista e recebe as importâncias relativas às despesas dos clientes” (IEPF, 1994, Parte 5, p. 14).

Por sua vez, o promotor de vendas, ou demonstrador (como é designado na CNP), apresenta uma vertente de “*venda directa ao público no local, preenchimento de fichas de clientes no computador e atendimento telefónico e pós-venda*”, mas também uma actividade (definitivamente dominante nesta área populacional) predominantemente oral, pelo telefone: “*contacto ao cliente; promoção comercial de produtos e campanhas comerciais pelo telefone*”.

Na CNP, as funções são idênticas: “*demonstra artigos em estabelecimentos comerciais e industriais ou em exposições: evidencia as qualidades do artigo, procurando estimular o interesse dos potenciais compradores; demonstra a sua forma de utilização, explicando as vantagens da sua aquisição; procede à reposição de produtos e/ou à venda dos mesmos*” (IEPF, 1994, Parte 5, p. 38).

Detenhamo-nos um pouco nestas descrições. O primeiro respondente fez uma descrição das suas funções na qual demonstra ter um contacto pessoal e directo (e visual) com o cliente. O segundo apresentou uma forma de trabalho que é muito viável em termos de adaptação das capacidades e competências de cada indivíduo, ou seja, usou o telefone para desempenhar as suas funções.

Com efeito, o segundo inquirido aproveitou as suas capacidades e competências (boa memória, boa audição e bom tom de voz) para poder demonstrar as várias ofertas da semana no hipermercado que o cliente frequenta, levando a um aumento de vendas e escoamento de produtos. Enquanto o primeiro elemento apresenta e alicia o cliente sobre as promoções da semana, tendo para tal de expor a sua imagem, o segundo alicia o potencial cliente de forma directa (pelo telefone) e leva o cliente a deslocar-se à loja para comprar as promoções da semana. É esta dinâmica e forma de estar que Wolffe (2000) valoriza quando refere que “*se existe equipamentos que poderão abrir algumas portas para a sua progressão de carreira, é vantajoso para o empregado mencionar os equipamentos necessários quanto antes, para que o*

*empregador possa considerar o investimento nesse equipamento*⁶⁴. Isto porque, segundo este respondente, a sua função inicial na empresa prendia-se, exclusivamente, com o atendimento telefónico. No entanto, vendo que as suas funções poderiam ir para além das de telefonista advertiu que poderia promover os artigos em promoção todas as semanas, desde que tivesse acesso à lista de promoções semanais, em suporte informático.

Noutro âmbito, o massagista respondeu que as suas tarefas se cingiam às “*massagens; coordenação de técnicas terapêuticas e auxílio aos fisioterapeutas (prestação de cuidados primários)*”. Estas funções aproximam-se das funções descritas na página 21 da parte 5, do documento orientador do IEPF, de massagista de estética: “*faz massagens e aplica outros tratamentos no corpo, a fim de proporcionar uma sensação de bem-estar ou corrigir a silhueta*”.

Com funções mais abrangentes que o padrão de vigilante de crianças/auxiliar de acção educativa descrito na CNP (“*Os vigilantes de crianças cuidam de crianças e vigiam o seu comportamento durante as suas actividades. As tarefas consistem em: vigiar e orientar o comportamento de crianças durante as suas actividades, refeições e horas de repouso; cuidar da sua higiene e auxiliar as crianças a vestir-se e a comer; executar outras tarefas similares e coordenar outros trabalhadores*”) (IEPF, 1994, Parte 5, p. 15), o nosso inquirido apresentou, além das funções típicas desta profissão, “*tomar conta de crianças*”, outras funções, que remetem para a área administrativa: “*tomar nota de mensagens e atender o telefone*”, podendo ser indício da necessidade da adaptação do trabalhador às crescentes exigências do mercado de trabalho ou da diversidade de funções que se centram num só elemento, com vertente multifacetada.

Relativamente ao animador cultural, as funções recolhidas em ambos os documentos (questionário e CNP) demonstraram uma grande aproximação. Quando o respondente expressa o trabalho de “*animação*” e de “*secretaria*”, apercebemo-nos que (1) estes tipos de funções estão interligados e (2) a função de secretaria está inerente à coordenação e organização de actividades de animação (“*Organiza, coordena e/ou desenvolve actividades de animação e*

⁶⁴ Journal of Visual Impairment & Blindness. Versão electrónica.

desenvolvimento sócio-cultural de grupos e comunidades, inseridas nas estruturas e objectivos da administração local ou serviços públicos ou privados de carácter social e cultural: programa um conjunto de actividades de carácter educativo, cultural, desportivo e social no âmbito do serviço onde está integrado e das necessidades das populações; reúne os recursos necessários, nomeadamente equipamentos, meios financeiros e humanos, transportes e outros, junto de entidades públicas, privadas e das próprias populações”), (IEPF, 1994, Parte 5, p. 24).

O Grande Grupo 6 contava com dois elementos: o agricultor e o jardineiro. Sintético, o agricultor referiu as suas funções simplesmente como “*trabalho na agricultura*”, o que pode ser ampliado olhando para as tarefas descritas na CNP “*preparar o solo; plantar, tratar, fertilizar e recolher vários tipos de cultura; cultivar árvores e arbustos; tratar animais, tendo em vista a produção de carne, leite e outros produtos; cultivar e fazer a manutenção das florestas; pescar ou proceder à criação de peixe; vender os seus produtos aos compradores*” (IEPF, 1994, Parte 6, p.1), estando portanto em sintonia as informações fornecidas por ambas as fontes.

No caso do jardineiro, “*cortar relva; cavar e tratar da terra*” são as funções que desempenha no dia-a-dia. De facto, estas funções são as que figuram na CNP, mas de forma mais pormenorizada: “*prepara as terras de cultura ou viveiros, cavando-as ou adubando-as adequadamente; espalha as sementes ou dispõe os bolbos e as estacas; efectua regas com mangueiras ou por aspersão; executa transplantações e podas, desponha as plantas para provocar afilhamentos e efectua desbotoamentos para que as flores se desenvolvam; aplica tratamentos fitossanitários a fim de desparasitar ou tratar doenças; vigia, no caso de cultivo em estufas, a ventilação, a temperatura e a humidade; semeia relvados, renova-lhes as zonas danificadas, apara-os e rega-os, utilizando cortadores e/ou tesouras e mangueiras; planta, poda e trata sebes e árvores; procede à limpeza e conservação de arruamentos, canteiros, zonas de desporto e respectivos caminhos de acesso e prepara vedações; arranca ou corta as hastes florais ou ramos com o maior comprimento possível, a fim de lhes aumentar a valorização comercial*” (IEPF, 1994, Parte 6, p. 6 e 7).

Na ausência de designação da profissão de ajudante de pastelaria, optou-se por averiguar as funções descritas na CNP para as profissões de “ajudante de padaria” e de “pasteleiro”.

No entanto, as funções descritas pelo respondente (“*decoração de bolos*”) não correspondem às funções da primeira profissão (“*corta, pesa, enrola e tende, manual ou mecanicamente, massa a panificar, a fim de lhe transmitir a configuração requerida*”) (IEPF, 1994, Parte 7, p. 127), mas aproximam-se às de pasteleiro: “*confecciona e guarnece produtos de pastelaria compostos por diversas massas e cremes, utilizando máquinas e utensílios apropriados*” (IEPF, 1994, Parte 7, p. 128). Não se poderá dizer que este respondente é pasteleiro, já que as suas funções são limitadas face às funções inerentes a esta categoria profissional.

Inseridos no mesmo Grupo Base, o servente de pedreiro e o calceteiro “*trabalham com batoneira*”, no primeiro caso, e “*espalham material e aplicam calçada*” no segundo.

Tal como a profissão de ajudante de pastelaria, a profissão de servente de pedreiro não é referenciada na CNP, existindo somente a profissão de pedreiro.

Incluídos no mesmo Grupo Base, as tarefas do pedreiro são: “*levanta e reveste muros de alvenaria de pedra, de tijolo ou de outros blocos e realiza coberturas com telha, utilizando argamassas e manejando ferramentas e máquinas adequadas: lê e interpreta os desenhos e outras especificações técnicas da obra a executar; escolhe, secciona, se necessário, e assenta na argamassa, que previamente dispôs, os blocos de material; percute-os, a fim de melhor os inserir no aglomerante e corrigir o respectivo alinhamento; verifica a qualidade do trabalho realizado por meio de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos; executa rebocos e coberturas da talha; procede à instalação de sanitários e respectivos escoamentos através de manilhas de grés; assenta azulejos e pavimentos de mosaicos ou de betonilha. Por vezes monta elementos de pré-esforçados. Pode ser especializado num determinado tipo de construção nomeadamente poços, fornos e chaminés*” (IEPF, 1994, Parte 7, p. 8).

As tarefas inerentes à profissão de calceteiro são: “*reveste e repara pavimentos, assentando paralelepípedos ou outros cubos de pedra, utilizando*

ferramentas manuais ou mecânicas: efectua os alinhamentos necessários a uma implantação correcta; prepara o leito, espalhando uma camada de areia, pó de pedra ou calça; assenta e encaixa as pedras umas nas outras e percute-as até se estabilizarem adequadamente; dispõe nas calçadas os elementos em fiadas mestras, configurando ângulos rectos e preenche com blocos os intervalos; tapa as juntas com areia, calça ou outro material; talha pedras para encaixes, utilizando a ferramenta adequada e adapta-as de acordo com as necessidades de pavimentação. Por vezes coloca ladrilhos e pedras em betão. Pode executar motivos decorativos em calçadas para o que requer conhecimentos específicos” (IEPF, 1994, Parte 7, p. 8). Por isso, estão de acordo com a CNP.

No caso do ladrilhador, as funções que o inquirido descreveu (“*assentar mosaico e azulejo*”), estão em conformidade com as da CNP “*reveste paredes e pavimentos para os proteger e decorar, assentando azulejos e ladrilhos de diversas qualidades, tipo e formas, sobre um reboco fresco*” (IEPF, 1994, Parte 7, p. 18).

O polidor (de móveis) referiu que as suas funções eram “*lixar móveis; Atender clientes e fornecedores; Carregar móveis e descargas*”. Denominado na CNP como polidor (envernizador) – madeira, abraça uma série de funções muito específicas (“*Efectua o polimento e/ou o envernizamento em superfícies de madeira, utilizando produtos e utensílios apropriados, a fim de lhes transmitir a tonalidade e o brilho desejados*”) (IEPF, 1994, Parte 7, p. 142), distanciando-se em termos de versatilidades das funções descritas pelo inquirido. O que vem, mais uma vez, apontar para a crescente necessidade de polivalência de desempenho de tarefas em áreas diversificadas.

Mais específica, a profissão de serígrafo apresenta funções paralelas nas duas fontes de recolha de informação: “*Prepara quadros de tela de seda ou de outro material e imprime os respectivos motivos sobre papel, metal, cerâmica, tecido e outros*” (IEPF, 1994, Parte 7, p. 119) e “*pintar garrafas; piogravura*”.

Finda a análise do grupo 7, segue-se o oitavo Grande Grupo. Neste grupo está inserido o operador de máquina de lavagem de grades e garrafas, referenciado na CNP como operador de transformação (manufatura) – vidro, que descrevia as suas funções como “*fazer paletes; colocar rótulos e lavar garrafas*”, semelhantes às da CNP, no que respeita a lavagem de “*chapas de vidro, para*

o que utiliza máquinas automáticas, semiautomáticas ou por processos manuais: vigia e regula os equipamentos de acordo com as especificações recebidas e as normas de produção”. Mas, distanciando-se relativamente a outras tarefas: “providencia pela montagem e afinação das ferramentas; executa medições a partir de desenhos ou utiliza moldes; assegura, quando necessário, a alimentação e o funcionamento das máquinas; verifica a qualidade da produção e classifica o vidro; elabora relatórios de ocorrências e cartas de controlo e, em caso de anomalias, comunica-as superiormente” (IEPF, 1994, Parte 8, p. 20).

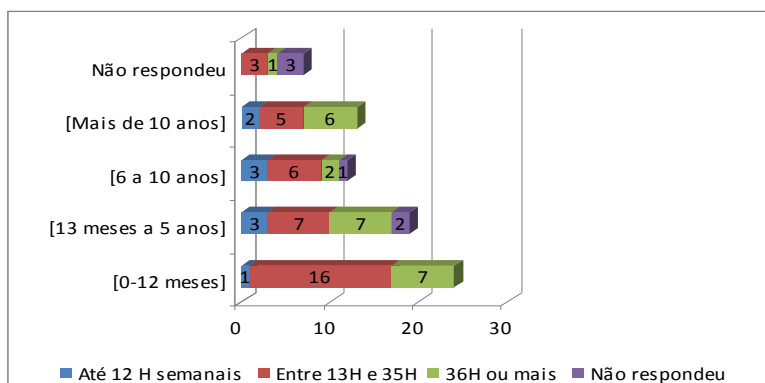
Finalmente, no Grande Grupo 9 inseria-se as profissões (1) empregada doméstica; (2) guarda-nocturno e (3) auxiliar de serviços gerais.

Comparando a resposta da respondente “Limpar a casa da patroa; ir às compras; lida da casa”, com as tarefas relativas à profissão da CNP “empregada doméstica – casas particulares: “limpa e arruma as dependências de casas particulares, confecciona refeições e executa outras tarefas domésticas: varre, lava, encera e limpa soalhos, revestimentos do chão, paredes e janelas; limpa e encera móveis e outros objectos de decoração; muda roupas e faz camas; prepara os alimentos destinados às refeições, cozinha-os ou ajuda na sua preparação; põe a mesa, serve as refeições e lava a loiça; lava, cose, engoma e arruma a roupa; executa tarefas relativas ao trabalho doméstico, como atender o telefone, a porta e comprar mantimentos. Por vezes toma conta de crianças”, (IEPF, 1994, Parte 9, p. 6), verificámos grande aproximação.

No segundo caso, verificámos, de igual modo, grande aproximação: “efectua a vigilância nocturna de uma determinada área e presta auxílio a pessoas que o solicitem” (CNP, parte 9, Grande Grupo 9, página 16) e a resposta ao questionário “vigiar a obra” (menos descritiva).

No terceiro caso, dado que se tratava de uma profissão que não se enquadrava em nenhum dos Grandes Grupos, foi introduzida na parte 9: trabalhadores não qualificados. Esta profissão é geralmente definida tendo a seu cargo a execução de trabalhos de limpeza e conservação em geral, bem como serviços de entrega, recebimento, confecção e atendimento, utilizando os materiais e instrumentos adequados, perfeitamente enquadrada na resposta fornecida no questionário: “apoio à cantina e bar; lavar loiça e legumes e fruta; limpeza”.

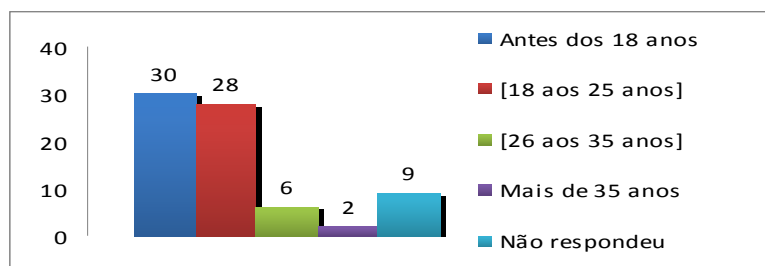
Gráfico 20. Tempo de permanência no presente/último emprego/experiência laboral, com correlação de horário de trabalho



Na pergunta 13 era solicitado ao inquirido que indicasse o tempo de permanência no presente/último emprego/experiência de trabalho. Perante estes dados, adivinhou-se pertinente averiguar qual a relação tempo de permanência *versus* horas de trabalho semanal, para delinear qualquer relação entre estas duas variáveis: como pudemos verificar pela leitura do Gráfico 20, apesar da maioria dos respondentes ter um horário de trabalho de 36 ou mais horas, não permanece tempo suficiente para poder ter uma integração plena no mercado de trabalho, ficando apenas 12 meses no activo. Se integrado, o tempo máximo de permanência é de 13 meses a 5 anos.

Este dado parece estar de acordo com o que Crudden, Sansing & Butler (2005) afirmam na tentativa de explicar o desemprego destas pessoas: os empregadores que não têm experiência no recrutamento de pessoas com DV, muitas vezes só querem recrutar pessoas desta população por ser o primeiro emprego, para um emprego sazonal ou para um emprego a curto tempo. Nestes casos, estes autores recomendam: “*a formação para o emprego e a intervenção de técnicos de inserção é recomendada como forma de promover uma integração positiva a médio/longo prazo*” (Crudden *et al.*, 2005)

Gráfico 21. Idade da primeira experiência de trabalho

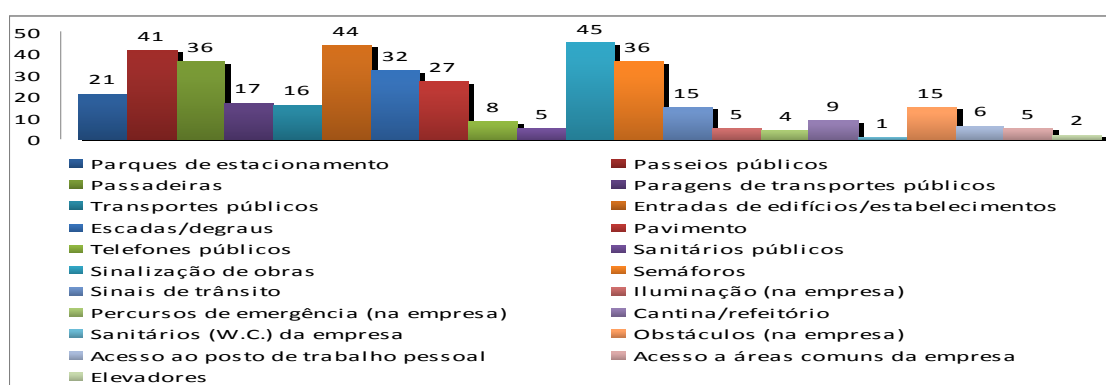


Um olhar atento ao gráfico 21 demonstra que, apesar de não se verificar uma integração plena desta população no mercado de trabalho, verificámos que a primeira experiência de trabalho ocorre bastante cedo, indo ao encontro dos resultados reportados por Tedder & McBroom (1989) (*cit. in*, O'Day (1999) e, mas não apresentam um trabalho estável e seguro como empregados.

2.2. SECÇÃO II – ACESSIBILIDADE

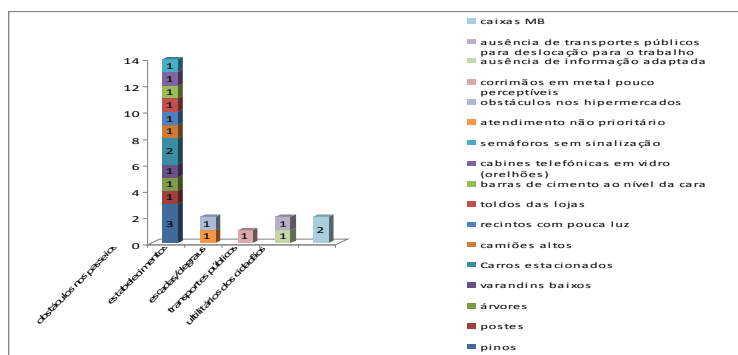
Nesta secção pretendemos identificar as principais barreiras à acessibilidade ao local de trabalho (dentro e fora do contexto laboral) e apontar soluções para minimizar/acabar com as duas barreiras mais prejudiciais.

Gráfico 22. Principais barreiras à acessibilidade



Um exame às barreiras à acessibilidade mostra que os maiores problemas enfrentados pelas pessoas com DV no dia-a-dia são a **sinalização de obras** (60%), as **entradas de edifícios/estabelecimentos** (59%) e os **passeios públicos** (55%). De salientar que as **passadeiras**, os **semáforos** (ambos com 48%) e as **escadas/degraus** (43%) registam níveis muito altos, podendo ser considerados como o segundo grupo de maiores problemas à acessibilidade ao meio físico. Pelo inverso, os itens que causam menos problemas às pessoas DV são os percursos de emergência (na empresa) (5%), os elevadores (3%) e os sanitários públicos (1%).

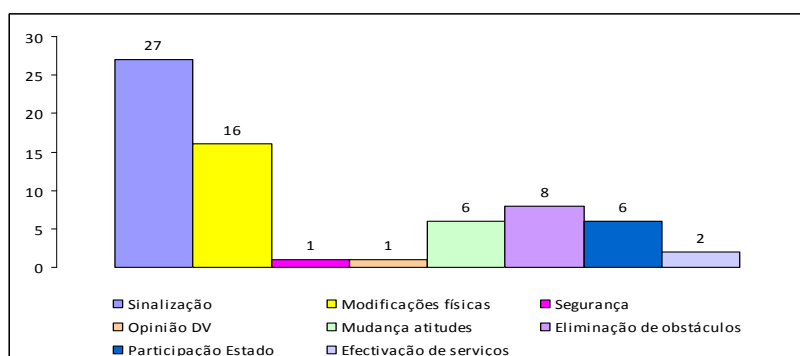
Gráfico 23. Outras barreiras à acessibilidade



No caso de haver mais problemas, o respondente apontava/especificava duas outras barreiras. Do levantamento de dados, apurou-se que:

- (1) os **obstáculos nos passeios** (postes, pinos, árvores, varandins das casa baixos carros estacionados, camiões altos, recintos com pouca luz, toldos das lojas barras de cimento ao nível da cara, cabines telefónicas em vidro (orelhões) semáforos sem sinalização);
- (2) os **estabelecimentos** (atendimento não prioritário e obstáculos nos hipermercados);
- (3) os **transportes** (ausência de informação adaptada; ausência de transportes públicos para deslocação para o trabalho);
- (4) os **utilitários dos cidadãos** (caixas multibanco);
- (5) as **escadas/degraus** (corrimãos em metal pouco perceptíveis) são outros pontos críticos de acessibilidade na vida dos cidadãos DV.

Gráfico 24. Formas de ultrapassar as barreiras à acessibilidade



Para ultrapassar as grandes barreiras à acessibilidade os respondentes forneceram algumas sugestões que foram categorizadas segundo tipologias de soluções. A melhoria da acessibilidade passa pela consideração dos seguintes aspectos:

- (1) **sinalização eficaz** de (a) semáforos com “*sinais sonoros, para facilitar a deslocação na cidade*”, (b) obras: “*em vez de fita no local, quando não existe ninguém a trabalhar, deveria haver uma rampa a tapar, ou, usando fitas com maior distância em relação ao buraco, ou colocação de grades de metal*” ou “*sinalização antes da obra que possa ser detectada (por exemplo, no chão)*”; (c) passadeiras, com sinais sonoros e (d) transportes públicos: “*letras maiores para onde vai o autocarro e sinalização sonora/falante*”;
- (2) **modificações físicas do meio ambiente** em (a) passadeiras, colocando “*lombas antes (das passadeiras)*”, “*pavimento diferenciado/mais*

saliente a indicar a passadeira e ter uma cor mais forte, por exemplo, vermelho”; (b) escadas/degraus, com a sua “substituição por rampas” ou com a “colocação de listas” e “corrimãos”; (c) edifícios/estabelecimentos com adaptações para pessoas com deficiência visual; (d) pavimento: “pavimento mais liso e regular e melhor construção dos pavimentos e vias públicas”; (e) entradas de edifícios/estabelecimentos: aumentando a iluminação; (f) telefones públicos, alterando a estrutura dos “orelhões” (que não são detectados pela bengala e que estão ao nível da face/cabeça) e das cabines de vidro (pouco perceptíveis para as pessoas com baixa visão); e (g) paragens de transportes públicos: “colocação de paragem perto do local de trabalho”;

- (3) **eliminação de obstáculos** em (a) passeios públicos: retirar os elementos que servem de obstáculo e que obstruam a livre circulação (postes, carros, caixotes do lixo); (b) entradas de edifícios/estabelecimentos: “eliminação de baldes de lixo e de outros elementos que tapam a porta dos edifícios”;

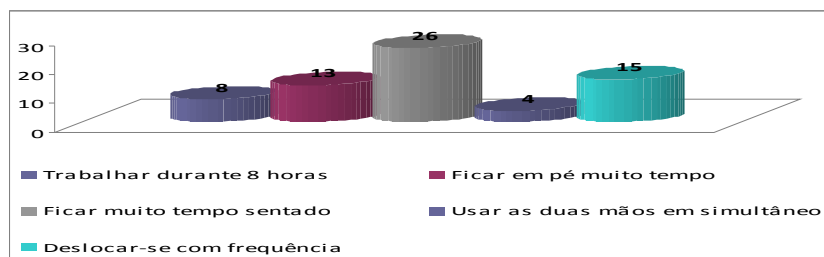
- (4) **mudança de atitudes sociais** no que respeita a (a) gestão dos passeios públicos: “não estacionar em cima dos passeios, (deveria haver) maior sensibilização, bom senso e civismo das pessoas”; (b) acesso a áreas comuns da empresa: “mais cuidado com as cadeiras e outros obstáculos nos diferentes acessos”; (c) atendimento ao público: “deveria haver normas por parte do Estado para facilitar o atendimento de quem não vê porque, assim, quem está na fila já não nos via com maus olhos, quando pedimos para passar à frente” e (d) apoio a esta população nas saídas de emergência e parques de estacionamento e **participação activa do Estado**: “aumento de formação aos elementos responsáveis pela edificação de obras e pelo cumprimento de legislação”. Outra solução passaria por consultar outros países para trazer ideias e soluções na de acessibilidade ao meio físico e

- (5) **efectivação de serviços para o cidadão DV**: “caixas MB com voz activa”; **segurança e prevenção de acidentes** com a (a) “colocação de trajectos alternativos”, em caso de obras e (b) “protecção nas linhas de comboio”, no uso dos transportes públicos; mas também a **valorização da opinião desta população**: “os deficientes deveriam ter uma participação mais activa, sendo ouvidos pelos dirigentes de forma a colmatar as suas maiores dificuldades”.

2.3. SECÇÃO III – PRINCIPAIS FUNÇÕES DE TRABALHO

O objectivo desta secção é identificar os principais problemas que se colocam à pessoa com DV na realização das principais funções de trabalho em seis áreas: (1) competências físicas; (2) competências cognitivas; (3) competências relacionadas com a tarefa; (4) competências sociais; (5) condições de trabalho e (6) políticas da empresa.

Gráfico 25. Dificuldades nas principais funções de trabalho: Competências físicas



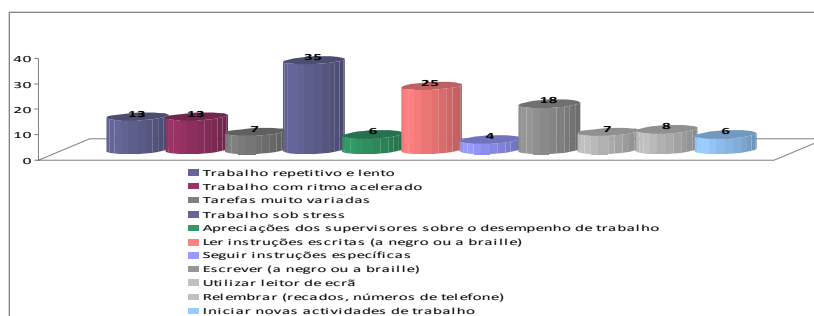
Ao nível das competências físicas, a grande maioria dos respondentes sente dificuldades em *ficar muito tempo sentado* (26 respostas), em *ficar em pé muito tempo* e em *deslocar-se com frequência*, com 13 e 15 respostas, respectivamente.

Gráfico 26. Dificuldades nas principais funções de trabalho: Competências cognitivas



As dificuldades sentidas ao nível das competências cognitivas prendem-se maioritariamente com a *resolução de problemas com rapidez* (15 respostas) e com o *raciocínio rápido* (12 respostas).

Gráfico 27. Dificuldades nas principais funções de trabalho: Competências relacionadas com a tarefa

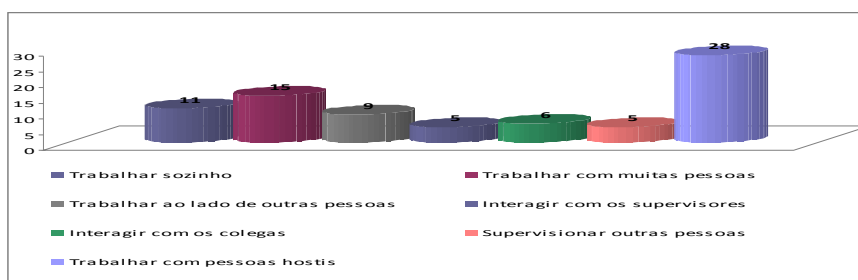


No que às competências relacionadas com a tarefa diz respeito, existem três grandes problemas. O *trabalho sob stress* (35 respostas) é uma das dificuldades que está relacionada com as respostas anteriores: se a pessoa não consegue raciocinar rapidamente, nem solucionar problemas com rapidez, também não consegue trabalhar com maior pressão de trabalho. Curiosamente, *ler instruções escritas (a negro ou a Braille)* e *escrever (a negro ou a Braille)* registam altos níveis de dificuldade (25 e 18 respostas).

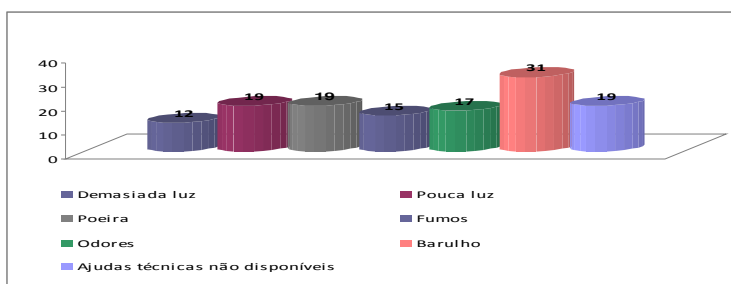
Ora, segundo Wolffe (1999), estas ‘*competências centrais*’, que incluem as “*competências académicas (ler, escrever, cálculo, falar, ouvir)*” e as “*competências cognitivas (capacidade de aprender, racionalizar, pensar de forma criativa, tomar decisões)*, são essenciais para uma boa integração no mundo do trabalho”, ou seja, para a integração sócio-profissional desta população.

Estes dados poderão indiciar falhas na área da reabilitação ou da educação, porque são competências primordiais no desempenho de uma actividade profissional. Não esqueçamos que a maioria dos inquiridos está incluída no Grande Grupo 4, nas quais estas competências estão, a todo o momento, a ser utilizadas nas funções de trabalho dos Grandes Grupos 4 e 5.

Aliás, lembrando o nível de escolaridade efectivamente concluído (nível do Ensino Básico maioritariamente) e lembrando as palavras de Delgado (2004), poderemos equacionar a hipótese de que estas pessoas não tiveram, como seria suposto, um apoio eficaz. Lembrando a autora de *Caracterização da visão funcional em crianças com baixa visão*, “*é fundamental que se dê respostas às necessidades específicas destas crianças, tendo em atenção sobre quais as possibilidades do seu funcionamento visual, ou seja, o que pode ver, como a que distância, qual o tamanho das figuras, das letras, qual o tipo de contraste que facilita a visualização e discriminação do material*” (Delgado, 2004, p.18). Ora, poderá não ter sido possível esse apoio por várias razões, uma das quais poderá passar pela falta de despiste da baixa visão, falseando qualquer intervenção educativa e, portanto, o futuro das crianças que hoje são homens e mulheres que “lutam” para se integrar no mercado de trabalho com competências debilitadas.

Gráfico 28. Dificuldades nas principais funções de trabalho: Competências sociais


Ao nível das competências sociais as pessoas com DV têm muita dificuldade em *trabalhar com pessoas hostis*. Mas também sentem algumas dificuldades em *trabalhar com muitas pessoas* ou, pelo contrário, em *trabalhar sozinho*. Os respondentes não apreciam trabalhar, nem com muita nem com pouca gente e, também, não estão capacitados em desenvolver relações de trabalho com pessoas menos amenas. Mais uma vez, estes dados vão ao encontro das ideias que Wolffe (1999) preconiza, que acredita que uma boa integração laboral passa por saber relacionar-se e saber expor a sua deficiência de forma natural. Além disso, as pessoas com DV devem saber “brincar” com a sua deficiência, demonstrando aos seus pares técnicas de guia, desmistificando a DV (Golub, 2006), podendo ajudar na integração sócio-laboral da empresa.

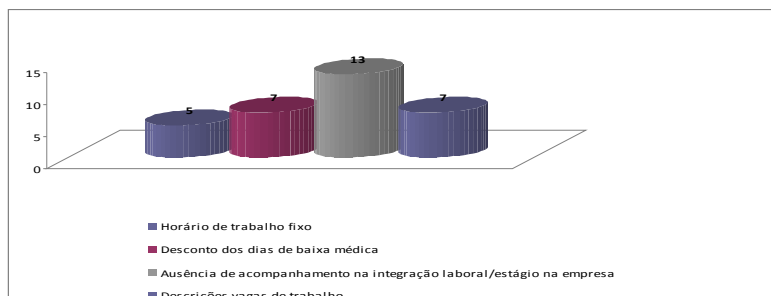
 Gráfico 29. Dificuldades nas principais funções de trabalho: Condições de trabalho


Quando contemplamos o Gráfico 29, percebemos que o *barulho* é uma das condições de trabalho que mais perturba o bom desempenho na realização das tarefas. Além disso, a falta de *ajudas técnicas*, a *luz deficiente* e a *poeira* (segundo grupo de elementos que mais prejudica a pessoa com DV no desempenho eficaz de funções) são elementos que impedem a boa realização das tarefas, indiciando já uma falta de apoios concretos no desempenho de funções, por razões técnicas.

De facto, as ajudas técnicas (TA), e no caso das pessoas com DV, as de novas tecnologias, destinam-se a compensar as limitações decorrentes da deficiência ou atenuar as suas consequências. Ademais, permitem o exercício e a

participação na vida escolar, profissional e social. Ora, se estas ferramentas de trabalho não existirem, estes trabalhadores vão estar em desvantagem perante os colegas que não precisam de TA para desempenhar as suas funções.

Gráfico 30. Dificuldades nas principais funções de trabalho: Políticas da empresa



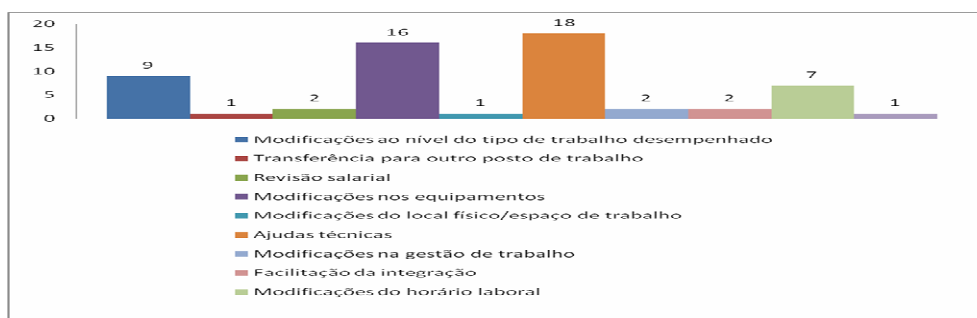
Finalmente, as políticas da empresa que mais dificultam as principais funções de trabalho são a *ausência de acompanhamento na integração laboral*. Esta medida parece-nos de importância extrema para um bom desempenho profissional, havendo mecanismos de benefícios fiscais para empresas para a diminuição dos custos suportados. De facto, o IEFP oferece medidas dirigidas especificamente a pessoas com deficiência⁶⁵, nomeadamente o apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação, apoiando a qualidade da integração profissional de pessoas com deficiência com condições mínimas para aceder ao mercado de trabalho, nomeadamente através de uma mediação técnica estruturada e contínua que facilite o acesso ao trabalho, bem como a sua manutenção e progressão profissional. Aqui, a acção dos centros de reabilitação de gestão directa e participada, ou das entidades privadas sem fins lucrativos e entidades públicas que desenvolvam acções de formação profissional para pessoas com deficiência, ou dos centros de recursos local e especializado credenciados pelo IEFP é fulcral. Pois, são eles os promotores deste tipo de medida.

Ora, se existe falta de apoio na colocação e relembrando que a população DV inquirida para fazer parte da presente amostra tinha na maioria frequentado estágio e/ou Curso de Formação Profissional, apesar de 47% não ter frequentado qualquer tipo de curso e/ou estágio, duas perguntas se colocam: Será que as entidades integradoras não usufruíram desta medida porque não

65 Lei n.º 8/98, de 5 de Maio; Decreto-Lei n.º 247/89, de 5 de Agosto (com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 8/98, de 15 de Janeiro) e Resolução do Conselho de Ministros n.º 8/99, de 9 de Fevereiro.

sabiam? Ou (2) Será que o apoio oferecido é, na perspectiva dos inquiridos insuficiente?

Gráfico 31. Modificações úteis para o desempenho nas funções de trabalho



Na segunda parte desta secção, era solicitado ao inquirido que apontasse duas modificações no seu trabalho que poderiam ser úteis no desempenho das principais funções de trabalho.

Para ele, as modificações deveriam ocorrer ao nível de:

- (1) **ajudas técnicas**: *“Deveria haver assistência técnica na utilização das ajudas técnicas, que foram atribuídas. Pois, os concursos são feitos e, depois, quem ganha não tem formação para explicar ao utilizador como se usa o equipamento, nem sequer o sabe instalar”*;
- (2) **equipamentos** (*“actualização dos equipamentos”*);
- (3) **tipo de trabalho desempenhado** (*“tornar o trabalho mais dinâmico”*);
- (4) **horário laboral** *“mais horas para trabalhar; trabalhar com um horário fixo e não rotativo/por turnos”*;
- (5) **revisão salarial, integração laboral e gestão do trabalho**: *“trabalho com mais informação, ao nível do envolvimento do empregado; mudanças na forma como os supervisores actuem na gestão da informação; melhor organização das equipas de trabalho; uma equipa coordenadora mais presente e com melhores orientações sobre as tarefas a executar; informatização da informação para melhorar o acesso a ela; chefia mais flexível em termos de horários e funcionamento da empresa, em geral”*;
- (6) **condições de trabalho** (*“menos barulho para me poder concentrar melhor. Como é um call center há muita gente a trabalhar ao mesmo tempo”*); ou **transferência para outro posto de trabalho**.

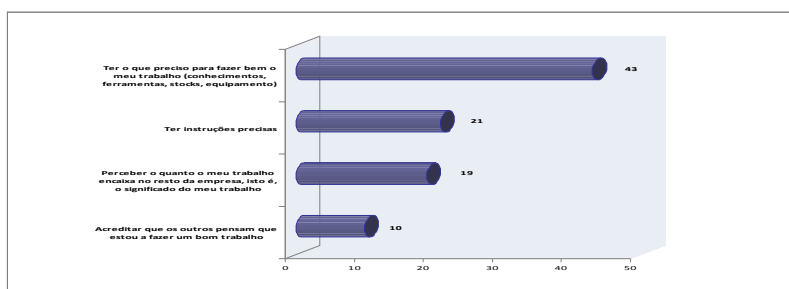
Estas formas de ultrapassar as dificuldades sentidas têm a sua continuidade e reflectem-se nas secções seguintes (a proficiência laboral/mestria e a satisfação), aliadas ao desempenho da tarefa.

2.4. SECÇÃO IV – PROFICIÊNCIA LABORAL

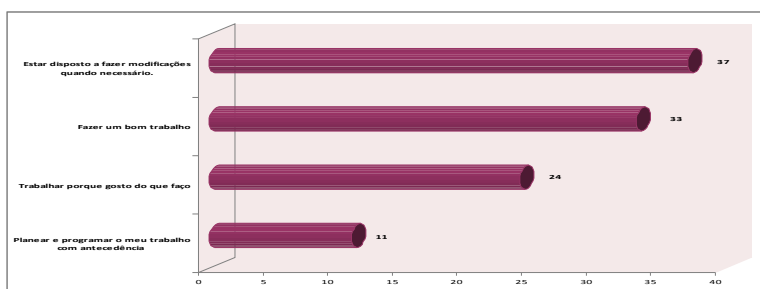
Identificar os condicionalismos que afectam o sucesso na realização de tarefas laborais e apontar outro condicionalismo que considerasse mais importantes para incrementar a competência laboral são os objectivos desta secção.

Para cada afirmação, o respondente seleccionava o (s) condicionalismo (s) que podem (poderiam) afectar o seu desempenho nos domínios de trabalho que se apresentavam.

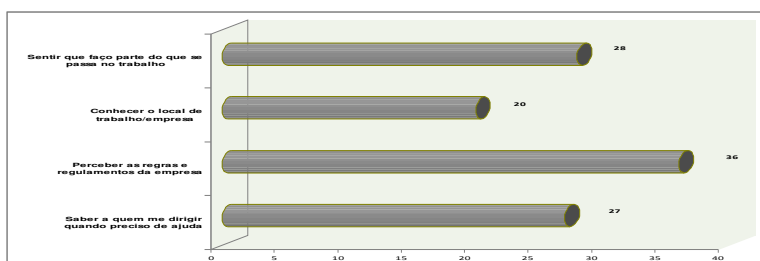
Gráfico 32. Para *fazer o meu trabalho*, tenho de...



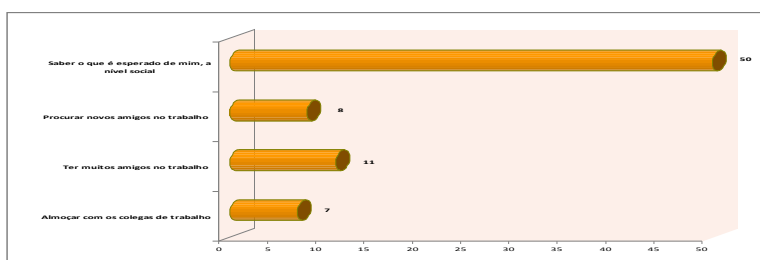
Completando a afirmação “*Para fazer o meu trabalho, tenho de...*”, a maioria respondeu que necessitava de “*ter o que preciso para fazer bem o meu trabalho (conhecimentos, ferramentas, stocks, equipamento)*”, estando de acordo com as respostas das secções anteriores, se relembrarmos que as condições de trabalho, nomeadamente os equipamentos e as ajudas técnicas eram consideradas primordiais para o desempenho das principais funções de trabalho. De facto, essa mesma preocupação aparece em Golub (2006) como uma recomendação aos empregadores: se os empregadores querem que os empregados façam o seu trabalho devem fornecer as ferramentas para que estes o possam fazer. Aliás, se recordarmos a secção anterior, verificaremos que os inquiridos apontaram como elemento negativo a falta de TA para o perfeito desempenho das funções de trabalho. A verdade é que é importante providenciar a acessibilidade e as adaptações em todos os aspectos de trabalho (Golub, 2006).

Gráfico 33. Para me adaptar ao trabalho, tenho de...


No entanto, e apesar de se verificar uma lacuna nas adaptações e condições de trabalho, as grandes condicionantes na adaptação ao trabalho passam por *estar disposto a fazer modificações quando necessário* (37 respostas); *fazer um bom trabalho* (33 respostas) e *trabalhar por gosto* (24 respostas), essencialmente. Portanto, existe a percepção de que é necessário estar preparado para a falta de apoios técnicos e saber potencializar outros recursos. Tal, está de acordo com as respostas da pergunta 12, secção I, sobre as funções de trabalho desempenhadas, visto que os respondentes não apresentam somente as funções tradicionais descritas na CNP, mas iam para além destas.

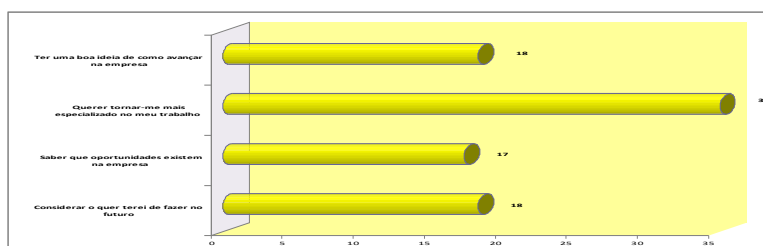
 Gráfico 34. Para aprender as regras de trabalho da empresa, tenho de...


Para aprender as regras de trabalho, o sujeito DV necessita de perceber as *regras e regulamentos da empresa* (36 respostas). No entanto, tem de sentir que *faz parte do que se passa no trabalho* (28 respostas) e de *saber a quem se dirigir quando precisa de ajuda* (27 respostas).

 Gráfico 35. Para me dar bem com os outros, tenho de...


Nas relações interpessoais e para se dar bem com os outros, a pessoa com DV precisa saber o que é esperado da sua pessoa a nível social (50 respostas). Será que a pessoa com DV tem dificuldades nas competências sociais porque não tem noção de que se espera dele? Será que ninguém define “regras” de conduta? Já Goffman (1963, *cit. in* Gloub, 2006) tinha sustentado a ideia de que as deficiências físicas, como a cegueira, eram um estigma, notando que as pessoas com deficiências sentiam-se desconfortáveis com outros em ocasiões sociais. Por isso, a pessoa com deficiência tinha de fazer sentir os outros confortáveis para que pudessem interagir socialmente (dentro e fora) do local de trabalho. Esta ocorrência poderá explicar, em parte, a falta de relações interpessoais que existem entre os demais trabalhadores. Pois, se a pessoa com DV não souber aproximar-se dos outros colegas de trabalho, minimizando a sua condição e relativizando-a, mostrando-se como pessoa, ele não se irá integrar. O facto de ter de saber o que é esperado a nível social, mostra também que estes respondentes não “dar o primeiro” e não vão para além da realização das suas tarefas/funções.

Gráfico 36. Para planear o próximo passo da minha carreira, tenho de...

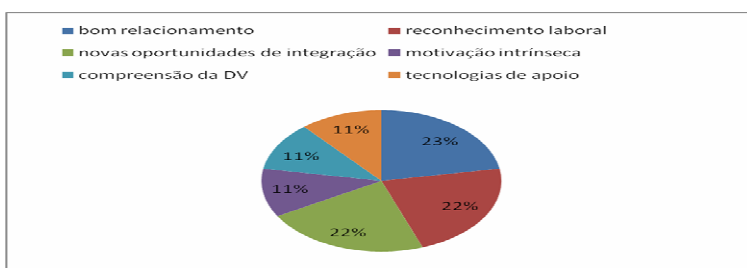


No planeamento da sua carreira, a especialização no trabalho abraça a maioria das respostas. De facto, no seu plano de acção piramidal, Golub (2006) sugere aos empregados com DV a actualização de competências na área da OM, Braille, tecnologia de assistência e uma variedade de estratégias para imprevistos. No entanto, Wolffe (2000) sugere que “os empregados que estão interessados na promoção da carreira deverão demonstrar boas competências de comunicação⁶⁶”. E aqui, deveremos lembrar que um dos aspectos menos producentes em termos de competências situa-se ao nível das competências sociais. E, portanto, perceber que as competências de trabalho não se resumem ao bom desempenho de funções com especialização numa determinada área. Se a pessoa com DV quer ir para além do trabalho rotineiro,

⁶⁶ Journal of Visual Impairment & Blindness. Versão electrónica.

deve “quebrar” a fronteira dos estigmas e encarar os colegas com naturalidade, sem receios da sua condição de deficiente.

Gráfico 37. Outros condicionalismos com impacto no sucesso profissional



Na segunda parte, os respondentes apontaram outros condicionalismos, que não constavam da lista apresentada, e que consideravam de grande impacto no sucesso profissional. Esses condicionalismos apontam para a necessidade de haver:

- (1) **bom relacionamento** com os colegas de trabalho e demais colaboradores da empresa; **reconhecimento laboral** e abertura a novas **oportunidades de integração** (mais emprego e receptividade das empresas);
- (2) **motivação intrínseca** de cada trabalhador; **compreensão** por parte dos colegas das limitações decorrentes da DV e **tecnologias** de apoio (TA).

Repare-se que a maior preocupação e condicionante está de acordo com os dados recolhidos nas secções anteriores, já que existe, de facto, a noção de que o bom relacionamento afecta o sucesso profissional.

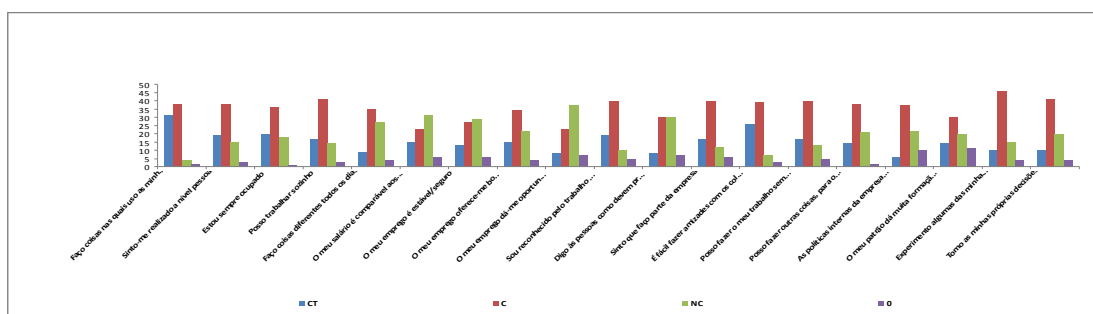
2.5. SECÇÃO V – SATISFAÇÃO

Em estreita consonância a secção anterior, esta secção tem objectivos ao nível da avaliação da satisfação do inquirido com o seu emprego actual (ou experiência laboral anterior) e, numa segunda parte, na apresentação de duas formas de tornar o trabalho desempenhado mais satisfatório, a nível pessoal.

Partindo do princípio que “*é preciso estar motivado para haver um comportamento esperado*” (Fachada, 2001), esta secção tem a pretensão de nos elucidar sobre o grau de satisfação relativamente ao presente/última experiência de trabalho.

Perante as 19 afirmações apresentadas, os auscultados avaliaram se (1) concordavam plenamente, (2) concordavam ou se (3) não concordavam com cada uma. No caso da afirmação apresentar pouca aplicabilidade à situação do respondente, ou caso não desejasse responder, poderia optar por assinalar a resposta (4) não se adequa/não sei.

Gráfico 38. Satisfação do inquirido com o emprego actual/experiência laboral anterior



Para simplificar a visualização dos dados, optou-se por reunir num só gráfico resultados.

De uma forma geral, a mancha de respostas “concordo” destacou-se. No entanto, verificámos que as afirmações “O meu salário é comparável aos dos outros empregados”; “O meu emprego é estável/seguro” e “O meu emprego dá-me oportunidades de promoção” apresentam respostas discordantes mais altas (v. Gráfico 38). Estes dados estão de acordo com os das secções anteriores. Relembramos que o salário, as condições de trabalho e o tipo de trabalho desempenhado eram apontados como condicionalismos na vida das pessoas com deficiência visual, para o desempenho de uma profissão.

Quando questionados sobre duas formas de tornar o trabalho mais satisfatório a nível pessoal, os inquiridos apontaram alguns itens relacionados com motivos que nos remetem para factores de origem externa e factores de origem interna. Assim, e seguindo a teoria de Frederick Herzberg (ou Teoria dos dois factores), que explica melhor o comportamento dos indivíduos em situação de trabalho, este autor considerou que existem dois tipos de factores distintos a ter em conta na satisfação do desempenho de funções: os factores higiénicos e os factores motivacionais (Fachada, 2001).

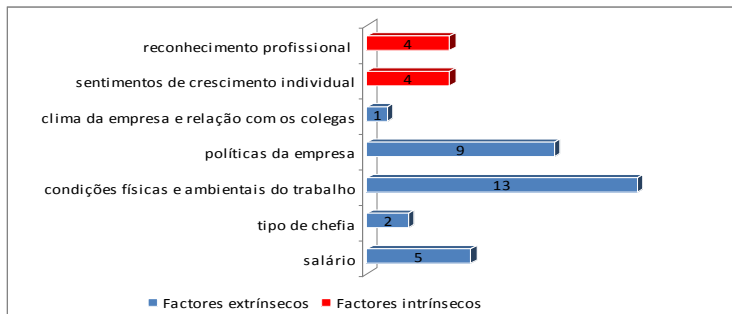
Relativamente ao primeiro tipo de factores, de origem extrínseca, localizam-se no ambiente que rodeia o indivíduo (salário; benefícios sociais; tipos de chefia; condições físicas e ambientais de trabalho; políticas da empresa; clima que reina entre as pessoas no seio da empresa e relação com os colegas). “Herzberg mostrou que, uma vez estes factores melhorados, apenas se evita a insatisfação, mas não se cria satisfação” (Fachada, 2001).

Os factores motivacionais são factores intrínsecos ao indivíduo, estão sob seu controlo e envolvem sentimentos de crescimento individual e o reconhecimento profissional. Assim, a satisfação no trabalho pode ser promovida pelo

enriquecimento da tarefa, pela ampliação da sua responsabilidade e pela apresentação de desafios.

Apoiando-nos na teoria deste autor, as respostas foram categorizadas segundo factores higiénicos e factores motivacionais.

Gráfico 39. Formas de tornar o trabalho mais satisfatório



Recordando o objectivo da segunda parte desta secção (tornar o trabalho mais satisfatório a nível pessoal, com a enunciação de sugestões), os pesquisados apontaram solicitações que indiciavam mudanças ao nível de:

- (1) **condições físicas e ambientais do trabalho**, com a actualização do equipamento de trabalho e equipamento adequado à DV: “*ajudas técnicas*”; “*mais luz*”; “*ter os materiais sempre actualizados de maneira a poder fazer o meu melhor*”; “*ter um gabinete pessoal e ter material disponível*”; acessibilidade ao impresso: “*ter adaptação à sua DV no impresso*”;

- (2) **políticas da empresa**: “*menos controlo por parte da empresa, na gestão do trabalho*”; “*fazer contactos telefónicos de uma forma que acho mais correcta*”; “*ter mais liberdade de acção*”; “*mais organização na empresa*”; “*se tivesse outro horário era melhor para mim*”; “*não ter que trabalhar por turnos*”; “*estar mais horas a trabalhar*”; “*horário de trabalho mais flexível*”;

- (3) **salário**: os inquiridos pugnavam por um aumento salarial (“*Gostava de ter um salário melhor*”);

- (4) **alterações no tipo de chefia**: as sugestões que passavam por “*reuniões para avaliação em conjunto; compreensão por parte de superiores; ter superiores capazes de orientar*”;

- (5) **clima que reina entre as pessoas no seio da empresa e relação com os colegas**: “*haver melhores relações entre a direcção e os empregados*”; “*ouvir, escutar e debater o que não está adequado*”; “*mais compreensão por*”

parte dos colegas da minha deficiência"; *"haver união entre os empregados"* e *"dar-se bem com todos"*.

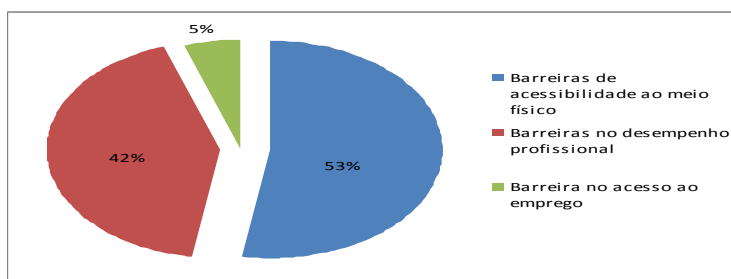
Os factores intrínsecos estão ligados a *sentimentos de crescimento individual*, tais como a necessidade de estabilidade e de *"poder progredir na carreira"*; de *"corrigir os erros, ser eficiente"*; de *"ter mais dinamismo e ser mais autónoma"*. O **reconhecimento profissional** perpassa pela afirmação da urgência na *"atribuição de novas competências/tarefas"*, no aumento do *"volume de trabalho"*; na *"repartição do trabalho por igual"*, na realização de *"tarefas mais diversificadas"* e no reconhecimento explícito *"ser mais reconhecida pelo meu trabalho e esforço"*.

Partindo da premissa segundo a qual a satisfação no trabalho é uma consequência do facto do sujeito exercer actividades desafiadoras e estimulantes e de que a não satisfação no trabalho ser devida ao ambiente de trabalho, à relação com os colegas e do contexto em geral do local de trabalho (Fachada, 2001), verificámos que as pessoas com DV apresentam grande grau de insatisfação. Para alguns, as soluções passam por criar satisfação, actuando ao nível dos factores intrínsecos. Para outros, passam por evitar a insatisfação com as melhorias dos factores extrínsecos, ou ambientais.

2.6. SECÇÃO VI – PLANO DE ADAPTAÇÕES

Na última secção, os desafios propostos eram apontar as maiores barreiras no acesso e manutenção do emprego, enunciadas ao longo do preenchimento do questionário e, posteriormente, desenvolver um plano de adaptações útil para o actual (ou futuro) emprego.

Gráfico 40. Tipos de barreiras



Nesta secção existem várias barreiras que abarcam as diversas áreas focadas ao longo do inquérito. As **barreiras ao meio físico**, as **barreiras no desempenho profissional** e as **barreiras no acesso ao emprego** são as três

áreas nas quais os respondentes sentiram grandes dificuldades e “apostaram” na sua resolução.

Gráfico 41. Barreiras ao meio físico

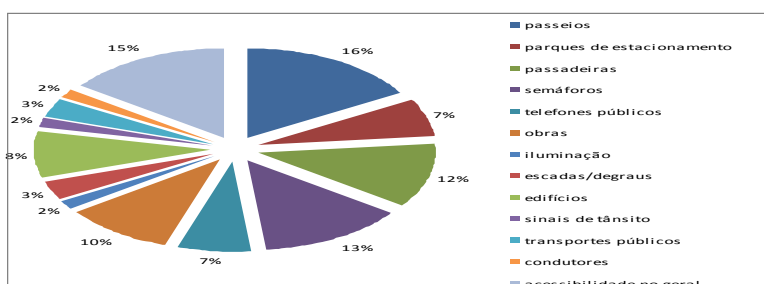


Gráfico 42. Soluções para ultrapassar as barreiras ao meio físico

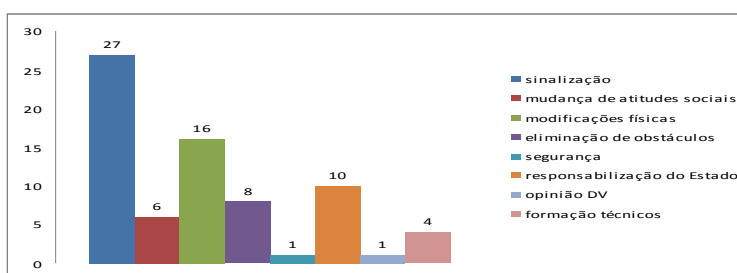
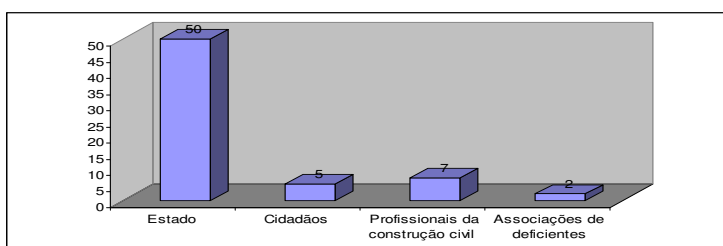


Gráfico 43. Quem pode ajudar a ultrapassar as barreiras ao meio físico



Nesta secção verificou-se que as barreiras ao meio físico situam-se ao nível de três grandes grupos.

O primeiro grupo engloba os passeios e a acessibilidade ao meio físico no geral, com 16 e 15%, respectivamente:

- Os **passeios**, devido a (a) estrutura: “*muito largos*”; (b) obstáculos encontrados: “*carros, motos, postes de iluminação e de sinalização, caixas, toldos das lojas; esplanadas*” e (c) ausência de passeios.

Estes problemas poderiam ser resolvidos **uniformizando a sua estrutura e colocando passeios** onde não existem, por parte das Câmaras Municipais. Além disso, a **mudança de mentalidades** (maior “*civismo das pessoas*” para não estacionar em cima dos passeios) e a **responsabilização do Estado** (actuação da polícia). No caso dos toldos, “*deveriam ser mais altos, porque a bengala não detecta o que está ao nível da cabeça*” e “*as esplanadas (nos*

passeios) deveriam ser fechadas, porque senão ficamos perdidos com tantas cadeiras”.

- A **acessibilidade ao meio físico, no geral**, devido à falta de cuidado que existe nas construções de edifícios, dos passeios, do mobiliário urbano, devido à construção deficiente, ao pouco profissionalismo, *“sem atenção à adaptação às pessoas com deficiências”*, que poderia ser melhorada com *“mais profissionalismo”*, com a actuação do Estado na fiscalização das construções e com a formação de técnicos e profissionais da construção civil.

O segundo grupo engloba os semáforos, as passeadeiras e as obras (13, 12 e 10%, respectivamente):

- Os **semáforos** devem ser sonoros e bem iluminados, recaindo a responsabilidade nas autarquias e no Estado;
- As **passeadeiras** aparecem obstruídas por carros, sem sinalização adequada e pouco visíveis; a consciência pessoal dos automobilistas, a sinalização adequada e a colocação de sinais sonoros poderiam ajudar a pessoa com DV na sua utilização, sendo primordial a actuação do Estado e das autarquias na resolução dos problemas mencionados;
- As **obras**: adivinha-se a necessidade de adequação de medidas eficazes de sinalização, por parte dos empreiteiros e de aplicação e fiscalização de regulamentos por parte das câmaras municipais/Estado.

O terceiro grupo de barreiras mais prejudicial na exploração do meio físico situa-se ao nível dos **edifícios** (8%), dos **telefones públicos** e dos **parques de estacionamento** (7%, em ambos):

- Os **edifícios**: de forma geral, deveria haver *“Mais respeito pelos cegos por parte dos engenheiros, arquitectos, presidentes da Câmara, que deveriam ouvir a opinião das pessoas com deficiência”*, para saber quais são as suas maiores dificuldades, podendo melhorar os projectos, com *“mais formação”* e *“mais profissionalismo”*; as câmaras, as autarquias e as associações de deficientes, a população em geral, os engenheiros e os arquitectos são apontados como os promotores para a melhoria da acessibilidade aos edifícios.

Os **telefones públicos** poderiam ser retirados, alterados ou melhor sinalizados pelas autarquias e os **parques de estacionamento** *“deveriam ser subterrâneos”*, com *“pista com piso diferente para cegos”*, com *“pontos de referência e sinalização para a saída”*.

Repare-se que a forma de solucionar as diversas falhas passam principalmente por uma responsabilização/actuação do Estado.

Gráfico 44. Barreiras ao desempenho profissional

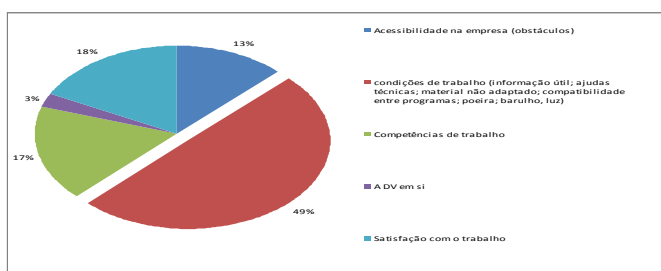


Gráfico 45. Soluções para as barreiras ao desempenho profissional

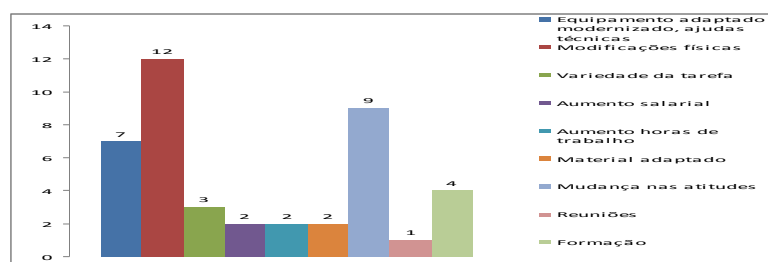
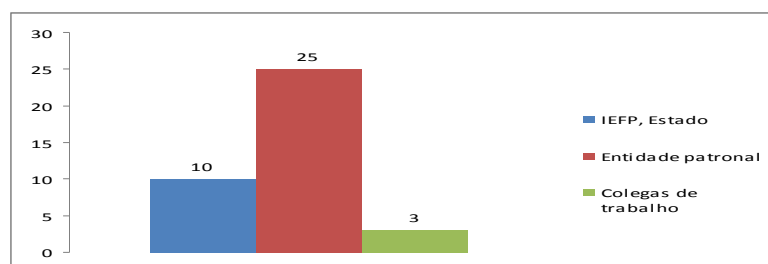


Gráfico 46. Quem pode ajudar nas barreiras ao desempenho profissional



Justificando-se pelo facto de estarem relacionados com o desempenho profissional, optou-se por juntar os dados que diziam respeito às barreiras relativas ao trabalho. Desta forma, aquando do desempenho de uma profissão, as barreiras situavam-se ao nível de (1) **condições de trabalho** (49%); (2) **satisfação com o trabalho e competências de trabalho** (18 e 17%); (3) **acessibilidade no local de trabalho** (13%) e (4) **DV em si** (3%).

- (1) Relativamente às **condições de trabalho**, os principais problemas focados reportam-se à falta de ajudas técnicas e/ou modernização/adaptação do posto de trabalho, que poderiam ser resolvidos com aprovisionamento atempado de material adaptado por parte do Centros de Emprego e/ou do Estado. Aliás, um respondente chega mesmo a colocar a sua autonomia pessoal em risco devido à falta de ajudas técnicas, tendo de estar “*dependente dos colegas*” na elaboração de algumas tarefas.

Aliada à questão das ajudas técnicas/apoio tecnológico para desempenho de uma profissão, a acessibilidade ao impresso foi outro assunto muito referido. Uma das soluções seria ter os documentos em suporte digital, com toda a informação informatizada. Nesta questão, a empresa e o Estado são responsabilizados: *“deve fornecer todas as condições para poder trabalhar”*.

Referenciada como falta de informação útil por parte da entidade, esta falta de acessibilidade à informação poderia ser colmatada com reuniões nas quais haveria maior acesso à informação, passando por uma gestão eficaz dos recursos humanos. Apesar de existir equipamento informático, por vezes, a acessibilidade é vedada em algumas páginas da internet ou com alguns programas, que não são compatíveis com os leitores de ecrã utilizados por esta população. Desta forma, a atribuição de equipamento adaptado e a atribuição de ajudas técnicas adivinham-se fulcrais nesta “luta” diária para a manutenção de um emprego.

- (2) A **satisfação** passa pela actualização constante dos materiais e da formação para poder desempenhar bem as funções, pela revisão salarial, pela instauração de programas de promoção de carreira e pelo preenchimento do horário na área do telefone (aumento de horas de trabalho) e pela estabilidade de emprego, através da contratação. No âmbito das **competências de trabalho**, o grande problema para esta amostra reside no trabalho com pessoas hostis, que poderia ser solucionado com a aplicação de formação comportamental para toda a empresa. O apoio dos colegas nos momentos de trabalho sob stress, parece ser outro ponto a melhorar. No entanto, o tipo de desafios profissionais actuais exige e que os empregadores procuram no momento de recrutar profissionais, é que se saiba tomar decisões, já que é uma das competências cognitivas mencionada por Wolffe (1999).

- (3) Os **obstáculos na empresa** poderiam ser evitados com uma consciência/tomada de atenção por parte dos outros trabalhadores, evitando a colocação de cadeiras e de outros objectos que dificultam a acessibilidade. As saídas de emergência que deveriam ter melhor sinalização, devendo a entidade empregadora ter a responsabilidade de verificar tal situação.

- Finalmente, (4) a **DV em si** foi referenciada como um impeditivo psicológico que abala os respondentes; as doenças oftalmológicas, que posteriormente levam a uma cegueira progressiva, são um grande impeditivo

na realização plena das pessoas com DV no mercado de trabalho; para esta barreira, nenhuma solução foi encontrada.

Gráfico 47. Discriminação

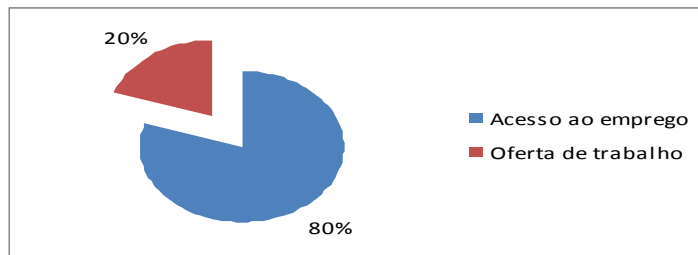


Gráfico 48. Formas de ultrapassar a discriminação

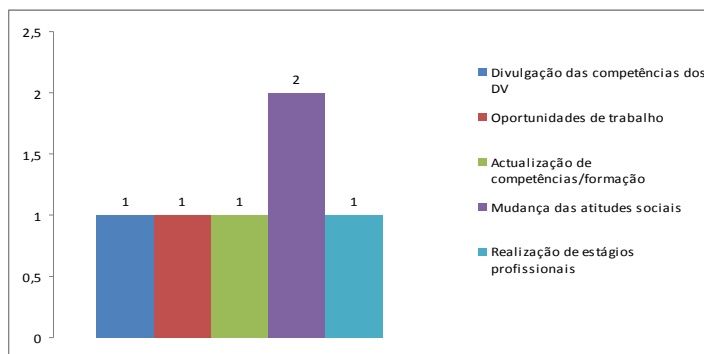
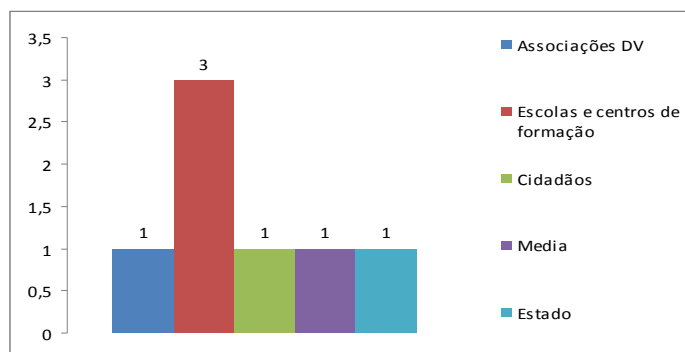


Gráfico 49. Agentes para ultrapassar a discriminação



A discriminação foi referenciada em (1) **acesso ao emprego** (“os empregadores não acreditam nas nossas capacidades”; “existe falta de oportunidades ao cidadão com DV na realização de tarefas a executar”, quando colocam no currículo que são DV, “já não chamam”) e (2) “**pouca oferta no mercado de trabalho para pessoas com DV**”, sendo outro impasse enfrentado. As soluções passam por haver (a) “*mais divulgação das competências e capacidades das pessoas DV, mostrando que as tecnologias de apoio poderiam ajudar o (nosso) trabalho*”, por parte das associações de DV, escolas e centros de formação do IEFP ou mesmo dos *media*, fazendo com que as empresas estivessem “*mais motivadas para empregarem pessoas*

com DV". Para tal, os respondentes focalizam a importância das competências para estar apto no momento de serem recrutados. As mudanças nas atitudes sociais (*"modificar a consciência social das pessoas"*), que poderiam abrir as portas às pessoas com DV e a possibilidade de efectuar uma experimentação de trabalho através de *"estágio profissional numa empresa, num local de trabalho (tempo de experiência) "*, dando *"oportunidade de provar as (suas) capacidades"*, com intervenção do Estado e das associações de cegos, com cursos de reabilitação/formação com maior preparação, é outra opção.

A propósito da integração profissional, um respondente chega a dizer que *"cada vez mais, temos uma população de pessoas com mais dificuldades de aprendizagem, com maiores problemas associados à visão, com um nível de reabilitação mais baixo ou com grandes dificuldades de integração, com atitudes e comportamentos sociais mais desviantes e com menor nível de escolarização. Deveria haver uma maior intervenção escolar, das próprias instituições de cegos, da família, entre outros, em idades em que seja possível modificar comportamentos, habilitar e reabilitar as pessoas com deficiência, isto é, em idades pré-escolares e durante a escolaridade primária"*. Esta afirmação sustenta a teoria de que a pessoa com DV pode carecer de competências essenciais para a sua integração laboral e não apresenta níveis de escolaridade elevados.

V. CONCLUSÕES

Manifestado o interesse em participar à distância no processo de validação do questionário *WES* e na análise dos resultados do presente estudo, o Professor Richard Roessler analisou os dados recolhidos e a análise descritiva que fornecemos e apoiou os nossos resultados.

Antes de qualquer conclusão ou recomendação, não poderemos deixar de citar e concordar com Roessler (2009)⁶⁷ quando refere que *“People with visual impairments need help with a number of different barriers that are both physical and attitudinal in nature”*. De facto, é necessário alertar a comunidade e as entidades responsáveis para a situação em que se encontra esta população e tentar mudar as atitudes.

De forma a sistematizar a informação dos dois questionários, traçámos algumas conclusões e recomendações, tendo em conta os objectivos do estudo (v. Capítulo 1).

QUESTIONÁRIO 1 PARA SELECÇÃO DA AMOSTRA

Relembramos que a população inquirida (n=108) é jovem (x=37.3 anos), na sua maioria solteira, do sexo masculino, residente na zona centro do país, com escolaridade obrigatória finalizada, sendo equitativa quanto ao grau de DV (adquirida no primeiro ano de vida).

Os dados recolhidos demonstram que esta faixa da população não consegue ir para além do Ensino Básico (9.º ano). Na apresentação e discussão dos resultados avançámos com algumas explicações: baixas expectativas relativamente ao prosseguimento dos estudos; falta de apoios no Ensino Superior; atitudes de conformismo face a dificuldades esperadas.

Se cruzarmos esta informação com o baixo nível de empregabilidade e o recurso frequente a cursos de formação profissional, poderemos concluir que estas pessoas intuem que necessitam de mais competências e de conhecimentos para se integrar profissionalmente.

Relativamente à situação profissional, a maioria dos respondentes está desempregada, apesar de ter já tido uma experiência de trabalho ocorrida

67 Ver anexo

quando jovem, através de um curso de formação profissional, completado com estágio.

Com estas informações verificamos (1) a situação profissional do portador de DV; (2) o perfil pessoal da população DV activa e não activa; (3) o tipo de percurso profissional seguido pelas pessoas com DV e as formas de integração da população DV.

QUESTIONÁRIO 2 WORK EXPERIENCE SURVEY (WES), ADAPTADO À POPULAÇÃO DV PORTUGUESA

Da população inicial foram integradas 75 pessoas na amostra: jovens adultos e adultos, entre os [16-35 anos] e [36-50 anos], homens, solteiros e residentes na zona Centro, com a escolaridade obrigatória. A maioria apresenta DVG, adquirida ou diagnosticada no primeiro ano de vida, devido a doença oftalmológica, que se manifesta no dia-a-dia pela sensibilidade às alterações de luz (maior problema), campo visual limitado ou baixa tolerância ao stress.

Para reduzir/atenuar o stress enfrentado devido à própria DV em si e todos os constrangimentos inerentes a esta condição, Roessler (2009) propõe que esta população seja ensinada a gerir o stress e a resolver problemas, ajudando a ultrapassar situações de tensão no emprego e a evitar situações de desemprego (por abandono ou despedimento).

A maioria da amostra desempenha funções de telefonista, com horário de trabalho de 36 horas (ou mais), mas não exhibe índices de permanência elevados. Este dado pode estar de acordo com as dificuldades sentidas nas várias áreas de competências e com a restrição da acessibilidade. Para colmatar esta situação, é necessário remover as barreiras à acessibilidade e tomar nota das soluções apontadas.

No que respeita a **acessibilidade**, os respondentes apontam como principais problemas a acessibilidade ao meio físico – sinalização de obras, entradas de edifícios/estabelecimentos, passeios públicos, passadeiras, semáforos e escadas/degraus, e a acessibilidade a estabelecimentos (atendimento não prioritário e obstáculos nos hipermercados), a transportes (ausência de informação adaptada; ausência de transportes públicos para deslocação para o trabalho) e a utilitários dos cidadãos (caixas multibanco). Os itens que causam menos problemas são os percursos de emergência (na empresa), os elevadores e os sanitários públicos.

No entanto, Roessler (2009) chama a nossa atenção para o seguinte: “*Quantos (inquiridos) sabiam realmente os passos a seguir no caso de uma evacuação de emergência? Como seriam notificados? Quais seriam os percursos que deveriam seguir? Quem os iria ajudar? Os socorristas (bombeiros/outros) estariam alertados sobre a sua localização na empresa?*” Esta baixa incidência de respostas no que respeita a percursos de emergência pode não corresponder a uma boa acessibilidade em caso de emergência e pode indiciar falta de conhecimento destas questões de segurança.

As soluções de acessibilidade passam por mudanças físicas, ao nível do meio ambiente e por mudanças mais profundas, ao nível das atitudes sociais em que o Estado deverá participar. Se relembrarmos o enquadramento teórico, verificamos que o Estado deve ser um *veículo mãe* no bem-estar da população: a “*Constituição da República Portuguesa consagra, no artigo 71º, o direito das pessoas deficientes à plena participação na vida social e à igualdade de direitos e deveres com os demais cidadãos, sem quaisquer limites que não sejam os decorrentes da natureza e extensão da deficiência.*” (DL nº 247/89, de 5 de Agosto). Por isso, e contando com a legislação sobre as normas de acessibilidade (DL nº 163/2006, de 8 de Agosto), seria pertinente averiguar se a legislação está a ser aplicada. Essa responsabilidade é de todos, e as entidades não governamentais devem alertar para as situações de não cumprimento.

O INR reporta, na síntese do *relatório anual sobre a práticas de actos discriminatórios em razão da deficiência e o risco de saúde*⁶⁸ que no ano de 2007, “*foram apresentadas cento e dezanove queixas relativamente à aplicação da Lei nº 46/2006, de 20 de Agosto, quer junto do Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P., quer junto das entidades com competência em termos de instrução de processos*” e alerta para o reduzido número de queixas apresentadas pelas associações representativas de pessoas com deficiência.

Há diferentes visões de acessibilidade, provenientes de condições particulares da população DV. As questões de acessibilidade só se colocam quando a pessoa já não vê (as pessoas com baixa visão parecem não ter tantas

68 <http://www.inr.pt/content/1/7/direitos-fundamentais>

dificuldades). Quem vai de transporte particular/da empresa até ao emprego não tem noção das dificuldades de acessibilidade.

No que respeita a avaliação das **competências** e da **proficiência laboral**, verificamos que existem alguns problemas percepcionados na realização das tarefas que estão interligados com questões de ordem técnica (atribuição de ajudas técnicas; equipamentos actualizados), de gestão de trabalho e de políticas da empresa (trabalho desempenhado; horário laboral; salário; integração laboral e gestão do trabalho; condições de trabalho).

Perante estas dificuldades, Roessler (2009) concorda com a avaliação dos resultados e propõe mudanças ao nível (1) da própria pessoa com DV: **aumentar o nível de competências**, frequentando cursos de formação profissional, e/ou **aumentar as competências académicas**, e (2) dos recursos na empresa: **aumentar o uso de Tecnologias de Apoio**, havendo **modificações no emprego** e a **instalação de novos equipamentos**. Estas modificações levariam a um aumento do nível de satisfação e de produção dos trabalhadores e, conseqüentemente, como se de um espelho se tratasse, da entidade empregadora.

De facto, na avaliação da satisfação laboral, apercebemo-nos que, apesar de haver uma grande percentagem de satisfação, existem pontos discordantes, no que respeita a salário, estabilidade de emprego e oportunidades de promoção na carreira e que as soluções que reportámos foram objecto de aprovação por Roessler (2009). Segundo este investigador, é concordante com a situação nos EUA e alerta que “*estas questões práticas muitas vezes levam as pessoas a deixar trabalhar*”. Se tivermos em conta o momento que estamos a passar de recessão económica à escala mundial, é importante apoiar as pessoas desempregadas e é necessário verificar se as pessoas que trabalham têm dificuldades para tentar arranjar soluções e apoiá-las nas áreas de desfavorecimento. Roessler (2009) vai mais longe, interrogando-se sobre a viabilidade da intervenção de um técnico de integração profissional poder consultar os empregados sobre as suas dificuldades no trabalho. O autor do WES atesta que as recomendações enunciadas para a adaptação do trabalhador são muito semelhantes às enunciadas no *Americans with Disabilities Act* (ADA).

As empresas podem receber subsídios para compensar decréscimos de produtividade de trabalhadores com deficiência, por comparação com os restantes trabalhadores, nomeadamente, o subsídio de compensação que facilita, ou pelo menos deveria facilitar, o emprego em mercado normal de trabalho; além deste, existem medidas de apoio na atribuição de ajudas técnicas e de equipamentos necessários para o bom desempenho do trabalho. No entanto, verificamos a existência de um paradoxo: existem apoios e medidas para pessoas com deficiência, mas os resultados deste estudo identifica queixas por parte dos inquiridos sobre acessibilidade no posto de trabalho e baixo salário. Assim, será que as entidades patronais conhecem os incentivos à contratação para pessoas com deficiência? Qual a incidência do recurso a esta medida?

A partir da leitura dos dados disponibilizados, identificamos como área problemática as ajudas técnicas, tanto no que respeita à sua atribuição à pessoa com DV, como no treino da ajuda técnica concedida. Relativamente à primeira situação, poder-se-á rentabilizar o investimento em dois casos: (1) na verificação da saturação das ajudas técnicas atribuídas, recorrendo a uma fiscalização e acompanhamento do processo de pós-atribuição da ajuda técnica, recolhendo as que já não se adequam ao utilizador; e (2) no treino da usabilidade, potenciando a rentabilização da ajuda técnica.

Embora os dados fornecidos pelo questionário não nos permitam estas considerações na sua totalidade, a nossa experiência profissional e o contacto com o ambiente e com as pessoas com DV mostra-nos a pouca rentabilidade na atribuição de muitas destas ajudas técnicas, algumas com um encargo considerável e com reduzidas mais-valias, enquanto outras pessoas necessitam dessas ajudas técnicas.

Outra conclusão que podemos inferir é a falta articulação das competências da formação profissional com as requeridas pelo mercado de emprego. Muitas vezes não há um perfil de competências terminal que habilite a determinadas funções profissionais e isso é demonstrado pelo desajuste entre as formações percorridas, os baixos níveis de empregabilidade e as tarefas desempenhadas. Na última secção do questionário WES, onde se reunia os maiores problemas sentidos pelos inquiridos e na qual expressavam a forma de os resolver ou de os atenuar, descobrimos que existem várias barreiras que abarcam as diversas

áreas focadas ao longo do inquérito: as **barreiras ao meio físico**, as **barreiras no desempenho profissional** e as **barreiras no acesso ao emprego**. Citando Roessler (2009), “*Your closing paragraph clearly outlines the steps ahead*”, reportamos os factores que favorecem a entrada no mercado de trabalho como elementos preponderantes na facilitação da integração profissional: (1) o incremento de competências; (2) a mudança nas atitudes sociais; (3) a abertura a eventuais estágios profissionais aliadas à intervenção do Estado e das associações de cegos, com cursos de reabilitação/formação; (4) a reivindicação da remoção de barreiras; e (5) o uso de tecnologias de apoio no local de trabalho.

RECOMENDAÇÕES

Face aos baixos níveis de escolaridade na população DV, recomendamos que em futuros trabalhos se explore: (1) as razões do abandono escolar a partir do 9.º ano; (2) quais as expectativas dos alunos DV relativamente ao seu futuro; (3) quais os apoios escolares necessários para que haja uma maior taxa de sucesso escolar, tendo em conta a opinião de todos os agentes intervenientes na acção educativa (pais/família/entidade de acolhimento, professores das várias disciplinas – principalmente Matemática e Português, professores de apoio, auxiliares, o próprio aluno e, porque não, os colegas – que tanto ajudam na maturação social destas crianças).

Para além dos baixos níveis de escolaridade, questionamos as competências académicas adquiridas pela criança DV, por lacunas que observamos em diversas áreas (desde as competências pessoais e sociais, à competências de orientação e mobilidade), e isso é, em primeiro lugar, tarefa da escolaridade. Uma formação académica limitada irá reflectir-se futuramente na área do emprego. Será que existe uma política de inclusão para os DV na escola portuguesa? Todos os DV possuem acesso a um currículo escolar específico de acordo com as suas capacidades?

No que respeita à formação profissional deve averiguar-se se o perfil de competências está a responder às expectativas dos empregadores. Quais as necessidades das entidades empregadoras? Que perfis de competências? Que cursos?

Outra recomendação prende-se com uma maior aposta nas competências sociais. Recomendamos o que Wolffe (1999) preconiza: uma boa aprendizagem nas várias áreas. É essencial uma forte formação nas competências básicas – as competências académicas e cognitivas, a base nas quais as competências centrais vão ser desenvolvidas e onde se enquadram as competências de trabalho.

Na área do emprego, deve-se melhorar a integração profissional destas pessoas, acompanhando-as até estarem realmente empregadas. Os vários organismos, dos quais destacamos a ACAPO, devem continuar a apostar no apetrechamento de competências (através da formação profissional), na divulgação das capacidades e competências desta população, na eliminação de barreiras e no acompanhamento para efectiva integração profissional, através dos técnicos das equipas multidisciplinares.

É importante que os profissionais de reabilitação prestem um apoio constante ao longo da carreira das pessoas DV para reduzir as barreiras e ajudá-las a desenvolver planos de promoção da carreira. Assim, estaremos a promover a inserção socioprofissional desta população (Roessler, 2009).

Pela ausência de referência dos inquiridos, torna-se necessário uma maior divulgação das medidas de integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho junto das entidades empregadoras e também junto da população DV.

A ausência de dificuldades com os percursos de emergência pode não corresponder a uma boa acessibilidade em caso de emergência, podendo significar falta de conhecimento em matéria de segurança. É recomendável que esta questão seja averiguada e que haja uma forte aposta por parte das entidades empregadoras na prevenção e segurança.

Outra recomendação no que respeita à acessibilidade ao meio físico é averiguar se os normativos estão a ser aplicados. Essa responsabilidade no aprofundamento de saberes é de todos, mas também das entidades não governamentais que devem alertar situações de não cumprimento.

Neste espaço não pudemos deixar de anotar algumas questões que nos pareceram merecer uma atenção especial e às quais pensamos que todos

devem reflectir. Aquando do levantamento dos dados dos inquiridos, apercebemo-nos que:

- (1) Muitos inquiridos, após terem ficado com DV severa, não continuaram a trabalhar e reformaram-se;
- (2) As pessoas DV aposentam-se muito jovens: Será que não sabiam que há incentivo para continuar a trabalhar? Qual foi o problema que impediu a continuação? As empresas não quiseram continuar com estas pessoas, ou as funções de trabalho já não podiam ser desempenhadas por estas pessoas? Não existe requalificação de emprego? Não haverá mais formas destas pessoas serem mais úteis para a sociedade?
- (3) A secção IV não obteve muitas respostas. Parece que os inquiridos não queriam assinalar os condicionalismos que se colocam na proficiência laboral, mas todos respondem às questões da secção V: Satisfação. Demonstra que as pessoas estão insatisfeitas?

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACAPO: <http://www.acapo.pt/>

Beadles, R. J., McDaniel, R. S., & Waters, S. (2000). Vocational outcomes of sensory impaired graduates of an adult vocational training program [versão electrónica]. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 94.

Butler, S. E., Crudden, A., Sansing, W. K. & LeJeune, B. J. (2002). Employment barriers: access to assistive technology and research needs [versão electrónica]. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96.

Candela, Anthony R. A. (2002). A Practical guide to accommodating people with visual impairments in the workplace [Book Review of Gourney, K., et al. New York: Computer Center for Visually Impaired People (CCVIP), Baruch College, City University of New York.] [versão electrónica]. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96.

Castro, J. A. B. Moura e. (1994). *Estudo da influência da capacidade aeróbia na orientação e mobilidade do cego*. Tese de Doutoramento. Lisboa: SNRIPD.

Código do trabalho: http://www.mtss.gov.pt/docs/Cod_Trabalho.pdf

Comparada, M. L. V. C. (2005). *Áreas curriculares específicas da deficiência visual*. Tese de Mestrado. Lisboa: UTL, FMH e UNL, FCM.

Constituição da República Portuguesa: www.parlamento.pt/const_leg/crp_port/

Correia, L. de Miranda. (2003). *Alunos com necessidades educativas especiais nas classes regulares*. Coleção Educação Especial. Porto: Porto editora.

Costa, B. (Coord.). (2005). *Desejável e possível. Ensaio sobre um modelo de intervenção social para a integração socioprofissional das pessoas com deficiência*. Évora: Cercifaf.

Crudden, A., Moore, J.E. & Giesen, J.M. (1996). Satisfaction of direct-labor workers who are blind and employed in industries for the blind. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, Nov-Dec, 479-485.

Crudden, A. & McBroom, Lynn. W. (1999). Barriers to Employment: A Survey of Employed Persons who are Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, June, 341-350.

Crudden, A., Sansing, W. & Butler, S. (2005). Overcoming barriers to employment: Strategies of rehabilitation providers [versão electrónica]. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 99.

Crudden, A. (2002). Employment after vision loss: results of a collective case study [versão electrónica]. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96.

Decreto-Lei n.º 247/89 de 5 de Agosto <http://www.aplisosoma.org/DL24789.pdf>

Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de Agosto, disponível em <http://www.inr.pt/content/1/4/decretolei> e posteriormente com a ligação: http://www.inr.pt/bibliopac/diplomas/dl_163_2006.htm

Decreto-Lei n.º 211/2006 de 27 de Outubro, disponível em: http://www.portugal.gov.pt/NR/rdonlyres/DFEFA6DD-276D-4A07-9DB7-2D3B4513A92E/0/LO_MTSS_2006.pdf

Decreto-lei 123/97 de 22 de Maio, disponível em: <http://www.idesporto.pt/DATA/DOCS/LEGISLACAO/Doc001.pdf>

Delgado, I. M. C. (2004). *Caracterização da visão funcional em crianças com baixa visão em idade pré-escolar: contributo para a identificação de estratégias de intervenção*. Tese de Mestrado. Lisboa: UTL, FMH e UNL, FCM.

DIRECTIVA 2000/78/CE DO CONSELHO de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional. Disponível em: http://www.dgert.mtss.gov.pt/Conteudos%20de%20ambito%20geral/Igualdade/i_gualdade_doc/12Directiva78_2000.pdf

Fachada, M. O. (2001). A motivação humana: força geradora do comportamento. Módulo 5. In *Psicologia das relações interpessoais*. Lisboa: Edições Rumo.

Felippe, J. A., de Moraes. (2001). *Caminhando juntos. Manual das habilidades básicas de orientação e mobilidade*. São Paulo: Laramara.

Foddy, William. (2002). *Como perguntar. Teoria e prática da construção de perguntas em entrevistas e questionários*. Oeiras: Celta Editora.

Godinho, F. Santos, et al. (2004). *Tecnologias de informação sem barreiras no local de trabalho*. Vila Real: UTAD.

Golub, D. B. (2006). A model of successful work experience for employees who are visually impaired: the result of a study [versão electrónica]. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 100.

Golub, D., B. (2003). Exploration of factors that contribute to a successful work experience for adults who are visually impaired [versão electrónica]. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 97.

Hagemoser, S., D. (1996). The relationship of personality traits to the employment status of persons who are blind. *Journal of Visual Impairment & Blindness*. March-April. 134-144

Herriot, P. (2000). A relação do emprego no século XXI. In Gomes, A. Duarte, et al. (coord.). *Organizações em transição. Contributo de psicologia do trabalho e das organizações*. 301-313. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.

Hill, E. & Ponder, P. (1976). *Orientation and mobility techniques. A guide for the practitioner*. New York: American Fundation for the Blind.

Houtenville, A., J. (2003). A comparison of the economic status of working-age persons with visual impairments and those of other groups [versão electrónica]. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 97.

Instituto do Emprego e Formação Profissional: <http://www.iefp.pt>

Classificação Nacional de Profissões:
<http://www.iefp.pt/formacao/CNP/Paginas/CNP.aspx>

Instituto de Emprego e Formação Profissional. (2004). *Apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação de pessoas com deficiência*. Lisboa: Departamento de Emprego.

Instituto de Emprego e Formação Profissional. (2004). *Emprego protegido*. Lisboa: Departamento de Emprego. Direcção de Serviços de Programas de Inserção – Núcleo de Reabilitação.

Instituto de Emprego e Formação Profissional. (2004). *Formação profissional de pessoas com deficiência*. Lisboa: Departamento de Emprego.

Instituto de Emprego e Formação Profissional. (2004). *Informação, avaliação, orientação profissional de pessoas com deficiência*. Lisboa: Departamento de Emprego.

Instituto de Emprego e Formação Profissional. (2003). *Pessoas com deficiência e o trabalho*. Lisboa: Departamento de Emprego.

Instituto de Emprego e Formação Profissional. (2004). *Valor acrescentado do trabalhador com (d)eficiência*. Lisboa: Departamento de Emprego.

Instituto Nacional de Estatística: <http://www.ine.pt/>

INE. (2001). *Indicadores sociais 1999. Resultados definitivos*. Lisboa: INE. Disponível em:
<http://www.ine.pt/prodserv/Indicadores/quadros.asp?CodInd=26>

Instituto Nacional para a Reabilitação:
<http://www.inr.pt/content/1/1/bemvindo>

Instituto Nacional para a Reabilitação. (2009). *Resolução ResAP (2001) 1, do Comité de Ministros do Conselho da Europa (Resolução de Tomar)*. In <http://www.inr.pt/content/1/5/desenho-universal>.

Kelley, D. Jerry. (1981). *Recreation programming for visually impaired children and youth*. New York: American Foundation for the Blind.

Kirchner, C. and Smith, B. (2005). Transition to what? Education and employment outcomes for visually impaired youths after high school [versão electrónica]. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 99.

La Grow, Steven J. & Daye, Paula. (2005). Barriers to employment identified by blind and vision-impaired persons in new Zealand [versão electrónica]. *Social Policy Journal of New Zealand*. Issue 26. Disponível em: <http://www.msd.govt.nz/documents/about-msd-and-our-work/publications-resources/journals-and-magazines/social-policy-journal/spj26/26-pages173-185.pdf>

Ladeira, F. & Queirós, S. (2002). *Compreender a baixa visão*. Lisboa: Ministério da Educação. Departamento de Educação Básica.

Leal, A., M., E., R. (2006). *Programa de promoção de competência pessoais e sociais para crianças em deficiência visual em idade pré-escolar*. Tese de Mestrado. Lisboa: UTL, FMH e UNL, FCM.

Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho. Disponível em: http://www.ire.gov.pt/quem_somos/legislacao_geral01.php
E posteriormente com ligação: <http://www.ire.gov.pt/legislacao/ire/48104885.pdf>

Lei n.º38/2004, de 18 de Agosto. Disponível em: http://www.inr.pt/bibliopac/diplomas/lei_38_2004.htm

Lerparaver: <http://www.lerparaver.com/>

Lighthouse: <http://www.lighthouse.org/>

Maia, M. Teresa. (1998). Orientação e Mobilidade dos indivíduos cegos, um mito? Uma Capacidade? *Integrar*. Lisboa: IEFP–SNR, p.47-49

Meijer, C. (Coord.). (2003). *Educação inclusiva e práticas de sala de aula. Relatório síntese*. Bruxelas: Agência Europeia para o Desenvolvimento da Educação Especial.

Meijer, C. (2005). *Educação inclusiva e práticas de sala de aula nos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico. Relatório síntese*. Bruxelas: Agência Europeia para o Desenvolvimento da Educação Especial.

Melo, A. P. L. S. B. (2008). *Qualidade de vida e promoção de saúde de pessoas com deficiência. Estudo de determinantes e relações de qualidade de vida e saúde de jovens com deficiência numa amostra nacional e em Almada*. Tese de Doutoramento. Lisboa: UTL, FMH.

Mendonça, A., Miguel, C., Neves, G., Micaelo, M. & Reino, V. (2008). *Alunos cegos e com baixa visão. orientações curriculares*. Lisboa: Ministério da Educação. Direcção-Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular.

Miller, Jerry. (2002). The role of orientation and mobility instructors and rehabilitation teachers in enhancing employment opportunities for persons who are visually impaired [versão electrónica]. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96.

Ministério da Ciência e da Tecnologia. (1997). *Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal*. Edição: Missão para a Sociedade da Informação. Disponível em: <http://www.acesso.unic.pt/docs/lverde.htm>

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social:
<http://www.mtss.gov.pt/default.asp>

Ministério do trabalho e da Solidariedade Social. (2005). *Apresentação do plano nacional de emprego para o triénio 2005-2008, feita pelo Primeiro-Ministro e pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social*:
<http://www.dgeep.mtss.gov.pt/estudos/pne.php>

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. (2006). *Plano Nacional de Acção para a Inclusão (PNAI 2006-2008)*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Disponível em:
http://www.mtss.gov.pt/preview_documentos.asp?r=711&m=PDF

Moniz, António. B. (2000). *Trabalho, formação e inovação: novos problemas para a sociedade da informação*. Conferência “Sociedade, Tecnologia e Inovação Empresarial” organizada pelo Presidente da República, em 07 e 08 de Fevereiro na Fundação Calouste Gulbenkian. Lisboa: UNL, FCT. Disponível em: mpira.ub.uni-muenchen.de/8624/1/MPRA_paper_8624.pdf.

Monte, F. R. F. do. (Coord.). (2002). *Estratégias e orientações para a educação de crianças com necessidades educativas especiais*. Brasília: Ministério de Educação. Secretaria de educação Especial.

Morgado, Graça. (2000). *Factores de sucesso na integração profissional dos deficientes visuais*. Tese de Mestrado. Lisboa: UTL, Faculdade de Motricidade Humana. UNL, Faculdade de Ciências Médicas.

Nagle, Katherine, M. (2001). Transition to employment and community life for youths with visual impairment: current status and future directions [versão electrónica]. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 95.

Rafael Bautista. (Coord.). (1993). *Necessidades Educativas Especiais*. Lisboa: Dinalivro.

Romañach, J., Arnao, A. C. & Wardford, C. F. (2003). *Normas de acessibilidade na informática*. Lisboa: Ministério da Educação. Edição do Departamento de Educação Básica.

O'Day, Bonnie. (1999). Employment barriers for people with visual impairments. *Journal of Visual impairment & Blindness*, October, 627-642.

Oliveira, Manuel Casimiro Gaspar de. (2007). *Caracterização de direcção do olhar em indivíduos adultos com visão binocular normal, em edições de binocularidade e monocularidade*. Tese de Mestrado. Lisboa: UTL, FMH e UNL, FCM.

Organização Mundial de Saúde. (2004). *Classificação nacional de funcionalidade, incapacidade e saúde*. Lisboa: Direcção Geral de Saúde.

Pereira, L., Moniz. (1980). O Conceito de Deficiente Visual. *Ludens*, 4. (4), Jul./Set.

Queirós, Manuel S.(2002). *O declínio do braille e a sua influência na capacidade de auto-representação das pessoas com deficiência visual*. Tese de Mestrado. Lisboa: UTL, FMH e UNL, FCM.

Quivy, R. & Campenhoudt, L. V. (2003). *Manual de investigação em ciências sociais*. Lisboa: Gradiva.

Roy, Archie W. N., Dimigen, Gisela, & Taylor, Marcella. (1990). The relationship between social networks and the employment of visually impaired college graduates. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, July, 423-432.

Rumrill, P.D., R.T.Roessler, J.C. Battersby-Longden, B.R. Schuyler. (1998). Situational assessment of accommodation needs of employees who are visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, January, 42- 54.

Sá, Dias de, E. *Acessibilidade: as pessoas cegas no itinerário da cidadania*. In <http://www.bancodeescola.com/acessibilidade.htm>

Santana, L. (2005). *Recolha de apontamentos do módulo "sistemas de apoio". Mestrado em reabilitação na especialidade de deficiência visual*. Lisboa: UTL, FMH e UNL, FCM.

Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração da Pessoas com Deficiência. (2001). *Sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência*. Folheto SNR n.º 37. Lisboa: SNRIPD.

Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração da Pessoas com Deficiência. (2002). *Ajudas técnicas. Benefícios para pessoas com deficiência*. SNR. Folheto nº 49. Lisboa: SNRIPD.

Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência. (1999). *Normas técnicas sobre acessibilidade*. Folheto SNR nº 18 Lisboa: SNRIPD.

Sequeira, A. (ed.). (2001). *Actas das 1^{as} jornadas em reabilitação e inserção Social "Reabilitação e Inserção social: novas áreas de estudo, novas respostas profissionais" Lisboa 29, 30 e 31 de Março de 2001*. Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada. Dezembro.

Shaw A., Gold, D. & Wolffe, K. (2007). Employment-related experience of youths who are visually impaired: how are these youths faring? [versão electrónica]. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 101

Simões, C, & Matos, M. Gaspar de. (1994). Promoção de competências sociais como estratégias de facilitação do desenvolvimento pessoal e social. *Revista de Educação Especial e reabilitação*, Julho – Dezembro, 2. Lisboa: Editorial Notícias. FMH.

SNRIPD. (2007) *Acessibilidade e mobilidade para Todos. Apontamentos para uma melhor interpretação do DL 163/2006 de 8 de Agosto*. Porto: INOVA.

Teaching, Responding and Communicating Inclusive Physical Education: http://www.ncpe4me.com/inclusive_pe.html

Virtuoso, M. do Céu. (2005). *A inserção socioprofissional e qualidade de vida das pessoas com deficiência visual. (amostra de 88 pessoas do concelho de Lisboa)*. Tese de Mestrado. Lisboa: UTL, Faculdade de Motricidade Humana e UNL, Faculdade de Ciências Médicas de Lisboa.

Watkins, A. (2001). *Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC) nas Necessidades Educativas Especiais (NEE)*. Bruxelas: Agência Europeia para o Desenvolvimento da Educação Especial.

Wolffe, Karen, E. (Ed.). (1999). *Skills for success: a career education handbook for children and adolescent with visual impairment*. New York: AFB press.

Wolffe, K. (2000). Critical skills in career advancement for people with visual impairments [versão electrónica]. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 94.

Wolffe, K. & Candela, A. R. (2002). A qualitative analysis of employers' experiences with visually impaired workers [versão electrónica]. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96.

Wolffe, K. E. & Spungin S. J., (2002). A glance at worldwide employment of people with visual impairments [versão electrónica]. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96.

ANEXOS

Anexo 1 – Questionário *Work Experience Survey* (WES)

Anexo 2 – Carta de autorização do autor do *WES*, Richard Roessler

Anexo 3 – Questionário 1 para selecção da amostra

Anexo 4 – Questionário 2 *WES* adaptado à população DV Portuguesa

Anexo 5 – Guião de aplicação do questionário 2 *WES* adaptado à população DV portuguesa

Anexo 6 – Resposta via e-mail do Professor Richard Roessler

Anexo 7 – Normas de acessibilidade gráfica para a organização de documentos escritos para pessoas com baixa visão⁶⁹

⁶⁹ Normas fornecidas pelo Júri Nacional de Exames.